

Бубнова А.А.

Студент бакалавра

Университет ИТМО

Россия, г. Санкт-Петербург

Научный руководитель – Коваленко Б.Б.

Инновационное обучение персонала в системе менеджмента качества в организации

Аннотация: Компании нужен высокий уровень подготовки персонала, и четко спланированное его обучение, чтобы компания могла расти и развиваться, и не конкурировать в своей нише.

Организация считается экономически здоровой в том случае, если у неё есть способность адаптироваться к постоянно меняющимся условиям внутренней и внешней среды.

Для большинства российских организаций инновационное обучение персонала становится одним из важных моментов в развитии компании. Те знания, навыки и умения, которые помогали персоналу успешно выполнять свою работу вчера, на сегодняшний день они уже неактуальны.

С высокой скоростью меняются внешние условия (экономика государства, законодательство, система налогообложения, появление новых конкурентов) и внутренние условия в организации (технологические изменения, появление новых рабочих мест)

Инвестиции в персонал дают быструю и высокую отдачу, как показывает опыт наиболее успешных отечественных и зарубежных компаний.

Один из инновационных методов обучения персонала за рубежом называется «Buddying», смысл данного обучения в том, чтобы закрепить за сотрудником «buddy», партнёра.

Этого своего рода, советчик, который всегда может дать обратную связь о действиях, решениях того самого человека, к которому он прикреплен. Но при этом - это не наставничество, «buddy» не выше и не ниже, партнеры абсолютно равноправны. Такой человек является больше поддержкой и помощью для того, чтобы его партнёр смог достичь тех самых целей и результатов. По - другому, это ещё метод объективной обратной связи, но обязательно перед тем, как начать такой вид обучения, участники проходят обучение, в какой форме и как корректно выражать свою точку зрения, не переходя личные границы другого человека. Данная система обучения требует пристального внимания со стороны тех, кто координирует процесс обучения. Этот процесс обучения построен больше на доверии и конфиденциальном отношении друг к другу.

В последнее время в России данная технология набирает обороты и все чаще внедряется в обучении персонала.

Обучение персонала целиком и полностью связано с результатом деятельности всей организации. Без повышения эффективности работы на всех уровнях компании будет сложно оставаться на плаву при постоянно возрастающей конкуренции. Одним из препятствий на пути к эффективной работе компании является старый подход к работе. Это препятствие можно преодолеть.

Для этого необходимо внести изменения в кадровую политику.

Чтобы персонал можно было подготовить разносторонне, компании могут использовать смешанные формы обучения, а крупные организации открывать для себя свои учебные центры.

Среди применимых на практике выделяют несколько способов обучения персонала:

Тренинг - форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении.

Лекция - это логически стройное, системное, глубокое и ясное изложение учебного материала. Ротация - перемещение сотрудников по различным отделкам в организации, для того, чтобы он знал к кому и по какому вопросу он может обратиться.

Экспресс-тренинг - обучение, которое может решить четко определённую бизнес-задачу с дед-лайнами.

Интерактивный семинар - Форма обучения персонала, в рамках которой участники обмениваются опытом и знаниями, полученными во время семинара.

Деловые игры - погружение в ситуацию, отслеживание поведения участников в ней, способы корректировки и решения данной задачи.

Кейс-метод - сотрудники будут должны выявить проблему, с которой столкнулись, разобраться в ней, предложить несколько вариантов ее решения и выбрать лучший из них.

Наставничество на рабочем месте - ещё называют менторство, форма обучения состоит из объяснения и погружения в сам процесс, с помощью преподавателя.

Семинар-практикум (взаимодействие и обмен профессиональным опытом и знаниями)

Видео, фильмы (восприятие информации через визуальную картинку воспринимается намного легче)

Стажировка (улучшение своих навыков и умений и применение их в работе)

Коучинг – движение к цели. Если есть коуч, то сотруднику будет намного проще и легче достичь своих целей и таким образом он получит уверенность в том, что направление, котором он движется - оно именно то, что нужно. Коуч должен быть таким человеком, который умеет грамотно направлять человека, при такой поддержке сотрудник сможет самостоятельно формулировать цели, искать путь и решения более выгодные для компании и осуществлять их.

Как показала практика, организации традиционного типа чаще используют такие формы, как тренинг, деловые игры, интерактивный семинар и ещё наставничество на рабочем месте и стажировку.

Более продвинутые организации уже используют в обучении персонала такие формы, как Кейс-методы и Коучинг.

И на сегодняшний день, коучинг стал вызывать интерес у специалистов в области образования уже как процесс.

В завершении, хотелось отметить, что вышеперечисленные формы и методы обучения не могут быть идеальными и подходит для каждой организации, нельзя однозначно сказать, что компания может выбирать только лишь какой - то один способ обучения и следует ему.

Выбор формы обучения обязательно должен исходить из цели, которой хочет достигнуть организация. Для этого нужно как можно конкретнее сформулировать и ставить цели обучения, а потом уже подбирать под нее наиболее эффективный метод обучения, но обязательно нужно пробовать.