АНАЛІЗ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 331.103.15

Плужникова А. В.
студентка 4 курсу
Факультету економіки і права
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Особливе значення для підприємства має людський ресурс: адже саме його особливості та професійні здатності не втрачають вартість, а спроможні гнучко пристосувати інші види ресурсів підприємства до умов, що змінюються. Втім, як правило, реалізація потенціалу, що закладена в людині, потребує додаткових зусиль, спрямованих на професійне навчання й підвищення кваліфікації. Саме через навчання працівник набуває необхідної компетентності для вирішення нових завдань, та отримує можливості щодо подальшого розвитку.

Проблемним аспектам навчання персоналу підприємства приділяли значну увагу такі дослідники, як Армстронг М., Магура М., Курбатова М., Іванова С., Болдогоєв Д., Борчанінова Е., Моргунов Є. та інші [1 – 4]. Втім, питання забезпечення якісного управлінського рішення щодо вибору методу навчання персоналу, що відповідав би нагальним потребам підприємства та особливостям ситуації, потребує подальшого дослідження.

Мета статті – визначити переваги та недоліки найбільш поширених методів навчання персоналу для підвищення якості управлінських рішень щодо вибору методу навчання на підприємстві.

Під «методами навчання», як правило, розуміють способи, при яких досягається оволодіння знаннями, вміннями, навичками.

Реалізація цілей підприємства стосовно навчання персоналу передбачає вибір методів навчання, що відповідали б як цілям підприємства, так і індивідуальним можливостям працівників. З огляду на те, що навчання є комплексним процесом, то й ефективність методів навчання має оцінюватись за кількома критеріями. Вибір методу буде також зазнавати значний вплив ситуативної складової, що в умовах економічної кризи виражається в низці обмежень на навчання, що має

враховувати підприємство: необхідність швидкого результату, необхідність якісного набуття знань та умінь, обмеженість у вартості навчальних процедур, можливість їх ретрансляції та можливість збереження набутих знань всередині організації.

Армстронг М. вважає, що доцільно класифікувати методи за критерієм «місце навчання», де виокремлюються дві групи методів: методи навчання на робочому місці, які застосовуються кожен день або як частина спеціально створеної програми навчання; методи навчання поза робочим місцем, котрі використовуються в курсах систематичного навчання з відривом від роботи [1]. Аналіз методів навчання персоналу на робочому місці подано в табл. 1.

Таблиця 1

Методи навчання персоналу на робочому місці
(узагальнено з використанням [1 – 4])

Назва методу	Характеристика методу	Переваги методу	Недоліки методу
1.Виробничий інструктаж	Інформація щодо алгоритму дій у типових та екстремальних виробничих ситуаціях	Незначна вартість, короткотривалість, оперативність	Застосування тільки для передачі знань
2.Зміна робочого місця	Отримання знань і набуття досвіду в результаті цілеспрямованої зміни робочого місця.	Мотивуючий ефект, формування умінь і навичок, подолання одноманітності	Високі витрати, пов'язані з втратою продуктивності при переміщенні з однієї посади на іншу
3.Використання працівників в якості асистентів, стажистів	Підвищення компетентності та відповідальності працівника шляхом його залучення до вирішення завдань якісного нового рівня	Ефект ретрансляції досвіду, формалізація актуальних організаційних знань та удосконалення комунікаційних якостей	Обмеженість застосування лише наявним в організації досвідом та знаннями, залежність від навичок комунікації
4.Спрямоване придбання досвіду	Систематичне планування навчання на робочому місці за індивідуальним планом	Висока ефективність завдяки чітко поставленим цілям, не вимагають великих затрат на підприємстві	Залежність від наявності компетентного фахівця
5.Підготовка в проектних групах	Навчання в процесі розробки великих, обмежених терміном задач	Можливість глибокого розуміння суті вирішуваної проблеми	Часові та матеріальні витрати на організацію роботи групи

Отже, методи навчання персоналу на робочому місці загалом вимагають незначних витрат, проте вимагають певного рівня компетентності та комунікаційної майстерності від того, хто здійснює навчання. Різняться ж ці методи за мірою мотиваційного впливу та дидактичними завданнями, що вирішуються.

Аналіз особливостей методів навчання персоналу поза робочим місцем наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Методи навчання персоналу поза робочим місцем
(узагальнено з використанням [1 – 4])

Назва методу	Характеристика методу	Переваги методу	Недоліки методу
1.Читання лекцій	Пасивний метод навчання, використовується для викладу теоретичних і методичних знань, практичного досвіду	Великий обсяг навчального матеріалу в короткий термін. Концентрована передача досвіду	Пасивність учасників; неможливість трансляції умінь та навичок; складність урахування індивдуальності
2.Програмовані курси навчання	Алгоритмізовані методи навчання, ефективний для отримання теоретичних знань	Можливість автоматизації; індивідуалізація навчання; зворотний зв’язок та практична орієнтованість	Висока вартість; обмежене коло сфер застосування
3.Конференції, семінари	Активний метод навчання, участь у дискусіях сприяє розвитку логічного мислення і виробляє способи поведінки в різних ситуаціях	Можливість контролювати ступінь розуміння слухачами матеріалу. Можливість оперативного здійснення коректуючих дій	Високі вимоги до професійної та комунікативної компетентності викладача
4.Самостійне вирішення практичних завдань	Оволодіння практичними уміннями та навичками за наявними методичними вказівками	Дозволяє по’єднати теоретичні знання та практичні навички, розвиток мислення та умінь прийняття рішень	Складність забезпечення своєчасного зворотного зв’язку
5.Ділові ігри	Навчання способам поводитися в різних модельованих виробничих ситуаціях	Акцентують увагу на ключових навичках; формування комунікативних умінь та соціальних навичок, корпоративної культури	Для ефективного проведення ділових ігор потрібні: час, відповідні умови і ефективний алгоритм ділової гри

Закінчення табл. 2

1	2	3	4
6.Методи вирішення виробничо економічних проблем за допомогою моделей	Моделювання процесів та оволодіння навичками їх оцінки, контролю, управління шляхом використання математичних та програмних засобів	Можливість автоматизації; об’єктивна оцінка результатів; формування часткових та комплексних виробничих навичок	Необхідність певного програмного та апаратурного забезпечення; обмежене коло сфер застосування
7.Робоча група ("гурток якості")	Фахівці розробляють конкретні рішення з проблем управління організації, об'єднавшись в робочі групи. Розроблені в робочих групах пропозиції передаються керівництву організації, яке розглядає пропозиції, приймає рішення щодо їх використання	Обговорення дозволяють максимально повно використовувати досвід слухачів, сприяючи кращому засвоєнню ними досліджуваного матеріалу, особливо ефективні для вивчення та опрацювання складного матеріалу і формування потрібних установок	Необхідність високого рівня організації роботи в групі та забезпечення індивідуального підходу до мотивації учасників

Методи навчання поза робочим місцем загалом вимагають більших витрат, аніж методи навчання на робочому місці. Проте їх відрізняє більш висока якість умінь та навичок, що формуються. Перевагою їх застосування також є, як правило, високий рівень компетентності викладацьких кадрів, що володіють новітніми знаннями та технологіями галузі.

Важливою передумовою успіху навчання є урахування психолого-педагогічних закономірностей та особливостей ситуації. Для методів другої групи можливості для цього є кращими.

Отже, урахування виявлених сильних і слабких сторін методів від довідно до цілей підприємства і умов ситуації, сприятиме підвищенню якості управлінських рішень про вибір методу навчання персоналу, і забезпечить підвищення як ефективності процесів навчання персоналу підприємства, так і загальної ефективності організації. В подальших дослідженнях доцільно побудувати математичну модель вибору методу навчання для певних умов і можливостей підприємства.

Література

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг ; 10-е издание ; перев. с англ. – СПб. : Питер, 2012. – 848 с.

2. Магура М. И. Организация обучения персонала компании /М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М. : Интел-Синтез, 2014. – 244 с.

3. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / С. Иванова, Д. Болдогоев, Э. Борчанинова и др. – 4-е изд. – М. : Альпина Паблишер, 2012. – 279 с.

4. Моргунов Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для академического бакалавриата / Е. Моргунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2015. – 561 с.

Науковий керівник,
к.е.н., доц. Ушкальов В. В.

Опубліковано в авторській редакції