

Формы обучения персонала, подразделяются на:

- **активные и пассивные** — основной критерий различия это степень активности, которую проявляют обучаемые. Например, презентация (лекция), на которой участник может засыпать, отвлекаться на свои дела, в отличие от деловой игры, требующей активного участия всех;
- **индивидуальное и групповое** — при индивидуальной форме обучения, предоставляется возможность полностью сфокусироваться на конкретных знаниях и навыках одного сотрудника (обучение на рабочем месте, полевой тренинг и т.д.); к плюсам группового обучения можно отнести то, что оно требует существенно меньше времени и финансовых затрат.
- **с отрывом и без отрыва от профессиональных обязанностей** — обучение применяемое без отрыва от производства, интегрированы в сам производственный процесс и немедленно применяются на практике.

● **Обучение персонала на рабочем месте** - это обучение в ходе выполнения обычной работы в обычной рабочей ситуации на конкретном рабочем месте.

Достоинства - гибкость, адаптивность, эффективность, “рецептурность”.

Недостатки - в процессе обучения имеется контакт только с сотрудниками одной организации, из-за отсутствия обмена опытом сотрудники не получают достаточный импульс, возможно злоупотребление со стороны руководства организации.

Основными и наиболее распространенными *методами* обучения персонала на рабочем месте являются:

- *"Сидя рядом с Нелли" (метод близнецов),*
 - *учебное руководство,*
 - *метод наставничества,*
 - *делегирование полномочий,*
 - *ротация,*
 - *опытное обучение.*

Обучение персонала вне рабочего места - это обучение, которое проводится за пределами самой работы (конкретного рабочего места) и организуется внешними структурами.

Достоинства - возможность обмена информацией о проблемах и способах их решения между сотрудниками различных организаций, готовность к открытому и честному обсуждению проблем в организациях; возможность использования прогрессивного дорогостоящего учебного оборудования, ориентация на перспективные требования к выполнению работы; более высокий уровень организации учебного процесса, высокая квалификация обучающего персонала.

Недостатки - большие финансовые затраты, возможность полного или частичного несовпадения между потребностью в обучении персонала и фактическим содержанием учебного процесса, наличие временного лага между возникновением потребности в обучении и ее удовлетворением, т.к. время, частота, продолжительность обучения задаются внешними структурами.

“Сидя рядом с Нелли”. Это хорошо зарекомендовавший себя метод профессионального обучения. Новый сотрудник прикрепляется к опытному члену коллектива, в надежде, что он сможет приобрести необходимые навыки работы, копируя действия более опытного работника. Это может оказаться очень эффективным методом при условии, что сама “Нелли” выполняет работу квалифицированно, знает, как передавать знания и мастерство, и что в ее распоряжении достаточно времени и ресурсов для того, чтобы заниматься обучением нового сотрудника и отслеживанием результатов его работы.

Основные методы:

- *метод моделирования,*
 - *лекции,;*
 - *учебные ситуации,*
 - *деловые игры,*
 - *просмотр фильмов,*
- *программное обучение.*