

Компоненты тренинга в системном анализе. Технология тренинга в системном анализе

Выполнили Хропина Ольга и
Фунтикова Виктория

☞ Тренинг- это экспериментальная технология работы с экспертами в активном режиме с использованием универсальных и специализированных методов, моделей, информационных технологий и систем в целях анализа и подготовки управленческих, методологических, технологических и др. системных решений проблемы



Основные принципы тренинга:

Методичность

Технологичность

Коллективизм

Бесконфликтность

⌘ Системный анализ в режиме тренинга предполагает активное использование опыта и профессиональных знаний специалистов-экспертов в процессе формирования комплексных и целевых программ, подпрограмм, направлений и мероприятий развития системы, определения эффекта и оценки эффективности их реализации



Методы тренинга:

o Лекция

o Моделирование практических ситуаций

o Ролевая игра

o Мозговой штурм

o Метод кейсов

o Дискуссия



Р и с . 1. Формирование программы в режиме тренинга

Исследуемая
ЭСЭТ-система

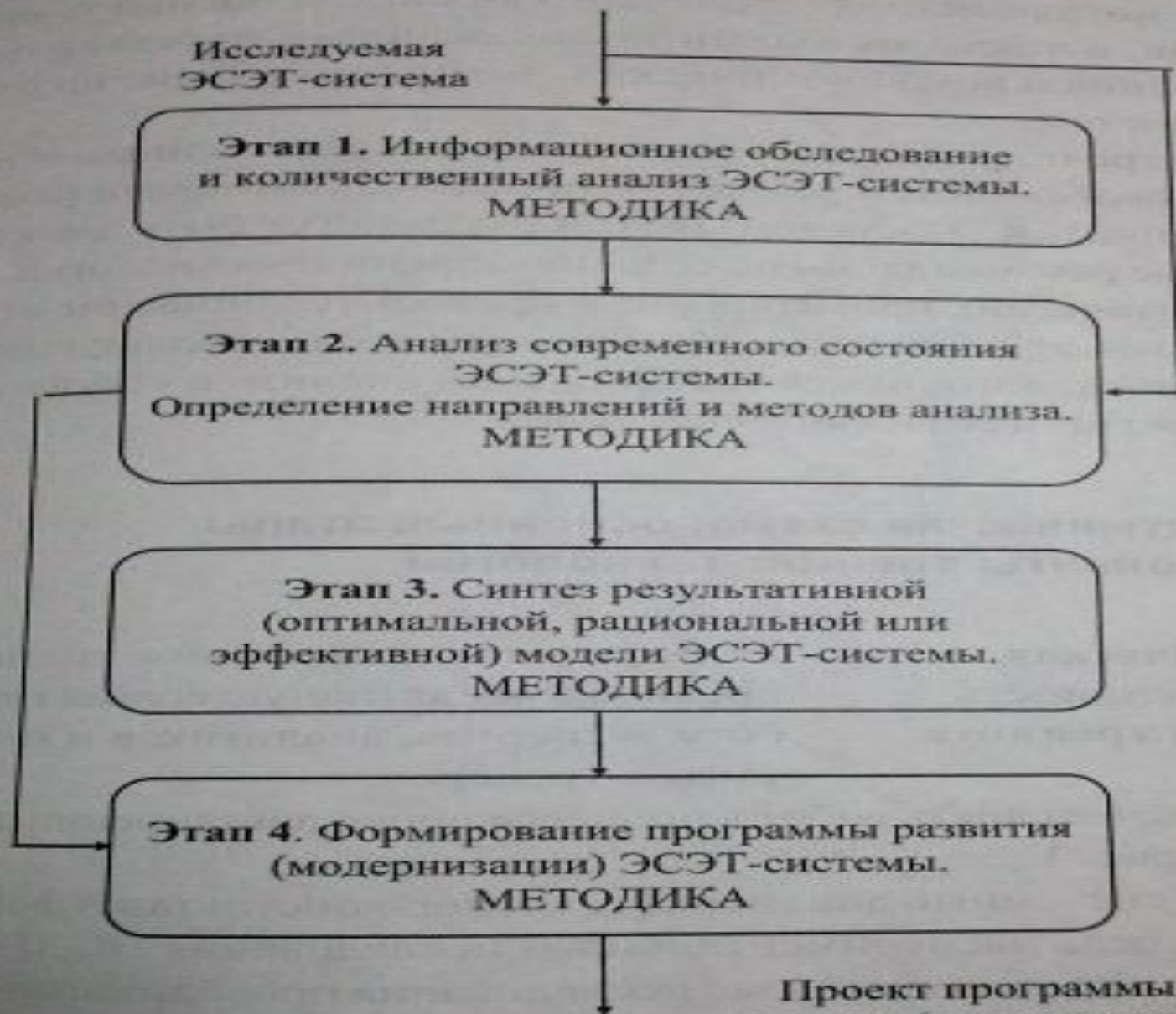
**Этап 1. Информационное обследование
и количественный анализ ЭСЭТ-системы.
МЕТОДИКА**

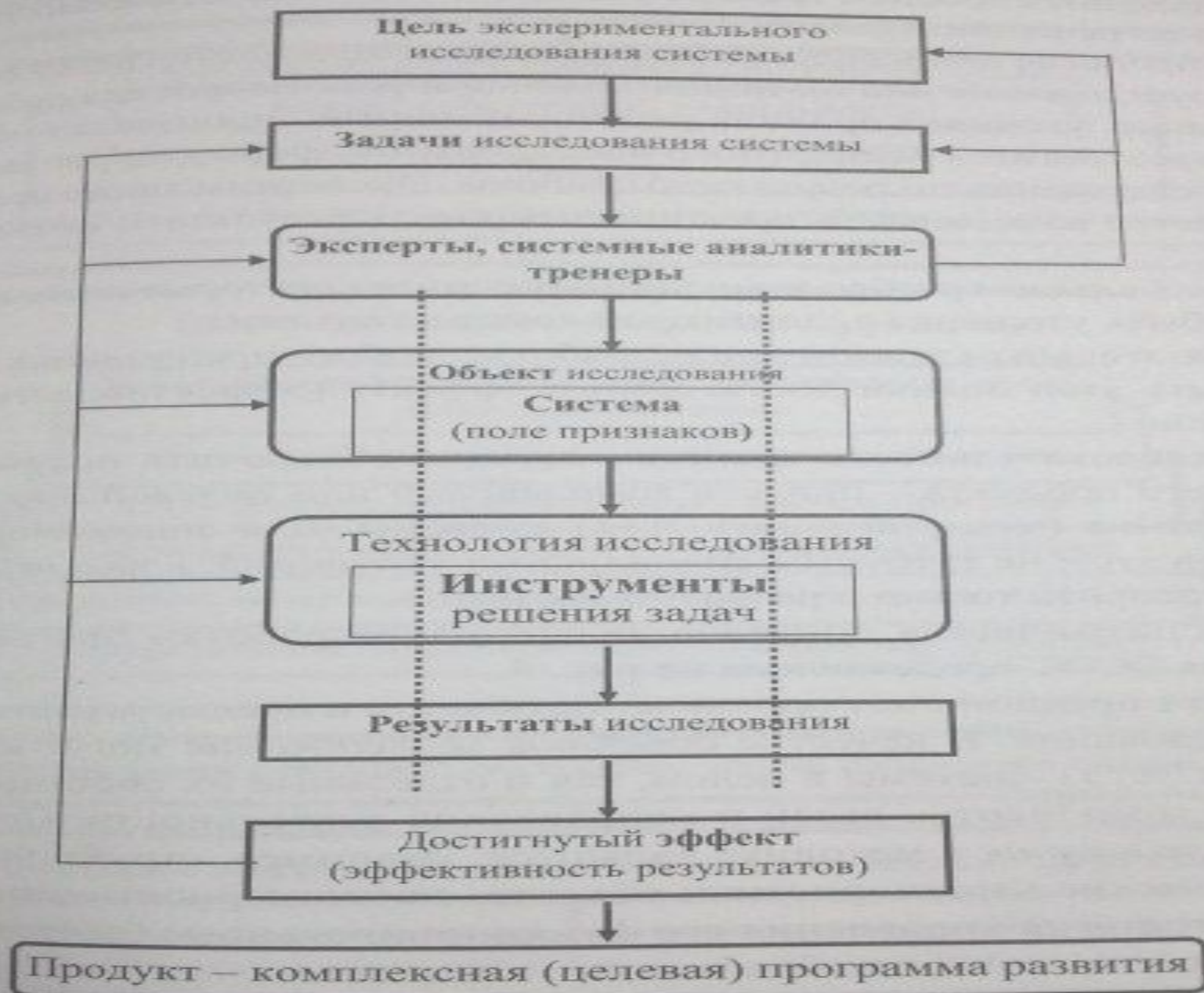
**Этап 2. Анализ современного состояния
ЭСЭТ-системы.
Определение направлений и методов анализа.
МЕТОДИКА**

**Этап 3. Синтез результативной
(оптимальной, рациональной или
эффективной) модели ЭСЭТ-системы.
МЕТОДИКА**

**Этап 4. Формирование программы развития
(модернизации) ЭСЭТ-системы.
МЕТОДИКА**

Проект программы
развития (модернизации)
ЭСЭТ-системы





ЗАДАЧА	ЭКСПЕРТ	ИНСТРУМЕНТ	РЕЗУЛЬТАТ
<p>1. АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ</p> <p>1.1. Формулирование системной задачи;</p> <p>1.2. Определение проблем;</p> <p>1.3. Анализ факторов;</p> <p>1.4. Определение сильных и слабых сторон;</p> <p>1.5. Формирование цели развития (модернизации)</p>	<p>Заказчик Специалисты</p>	<p>Экспертное проектирование (метод «мозговой атаки»)</p> <p>Метод парных сравнений</p> <p>Метод балльных оценок</p>	<p>Наименование системной задачи (проекта, программы)</p> <p>Проблемы</p> <p>Сильные и слабые стороны</p> <p>Цель развития системы</p>
<p>2. ФОРМИРОВАНИЕ КОНЦЕПЦИИ ПЕРСПЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ</p> <p>2.1. Задачи деятельности;</p> <p>2.2. Информационный анализ деятельности;</p> <p>2.3. Коммуникационный анализ деятельности;</p> <p>2.4. Организационно-функциональный анализ деятельности;</p> <p>2.5. Определение главных направлений развития (модернизации) системы;</p>	<p>Заказчик Специалисты Системные аналитики</p>	<p>Информационное обследование</p> <p>Метод информационно-функционального анализа</p> <p>Метод организационно-функционального анализа</p> <p>Экспертное проектирование</p>	<p>Главные направления развития (модернизации)</p> <p>Ресурсное обеспечение развития (модернизации)</p> <p>Цель программы</p>

<p>2.6. Определение ресурсного обеспечения развития (модернизации) системы;</p> <p>2.7. Формирование цели программы развития системы</p>		<p>Бостонская матрица</p> <p>Метод балльных оценок</p>	
<p>3. ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ</p> <p>3.1. Проектирование целевых программ;</p> <p>3.2. Проектирование подпрограмм;</p> <p>3.3. Проектирование комплекса мероприятий</p>	<p>Специалисты</p> <p>Системные аналитики</p> <p>Проектировщики</p>	<p>Девятимерная линейка</p> <p>Экспертное проектирование</p>	<p>Комплекс целевых программ</p> <p>Комплекс подпрограмм</p> <p>Комплекс мероприятий</p>
<p>4. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ И МЕХАНИЗМ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ</p> <p>4.1. Оценка эффективности программных мероприятий и программы в целом</p> <p>4.2. Формирование организационно-финансового механизма реализации программы</p> <p>4.3. Формирование механизма для контроля результатов внедрения программных решений</p>	<p>Специалисты</p> <p>Системные аналитики</p> <p>Проектировщики</p> <p>Заказчик</p>	<p>Девятимерная линейка</p> <p>Бостонская матрица</p>	<p>Оценка эффективности программы</p> <p>Организационно-финансовый механизм</p> <p>Механизм контроля</p>

Посттренинг

Исследования показывают, что до 90 % выученного на тренинге материала постепенно забывается, и сотрудники применяют лишь 10-20 % из полученного. Причины этого различны: оправдались ли ожидания участников, соответствовал ли тренинг реальной потребности в обучении, поддерживаются ли изменения в компании после тренинга и т. д.

Посттренинговое сопровождение — это система работы с персоналом, направленная на поддержание позитивных тренинговых эффектов и обеспечивающая применение знаний, умений, навыков, качеств, полученных участниками на тренинге, в ходе повседневной профессиональной деятельности.