



Система обучения персонала



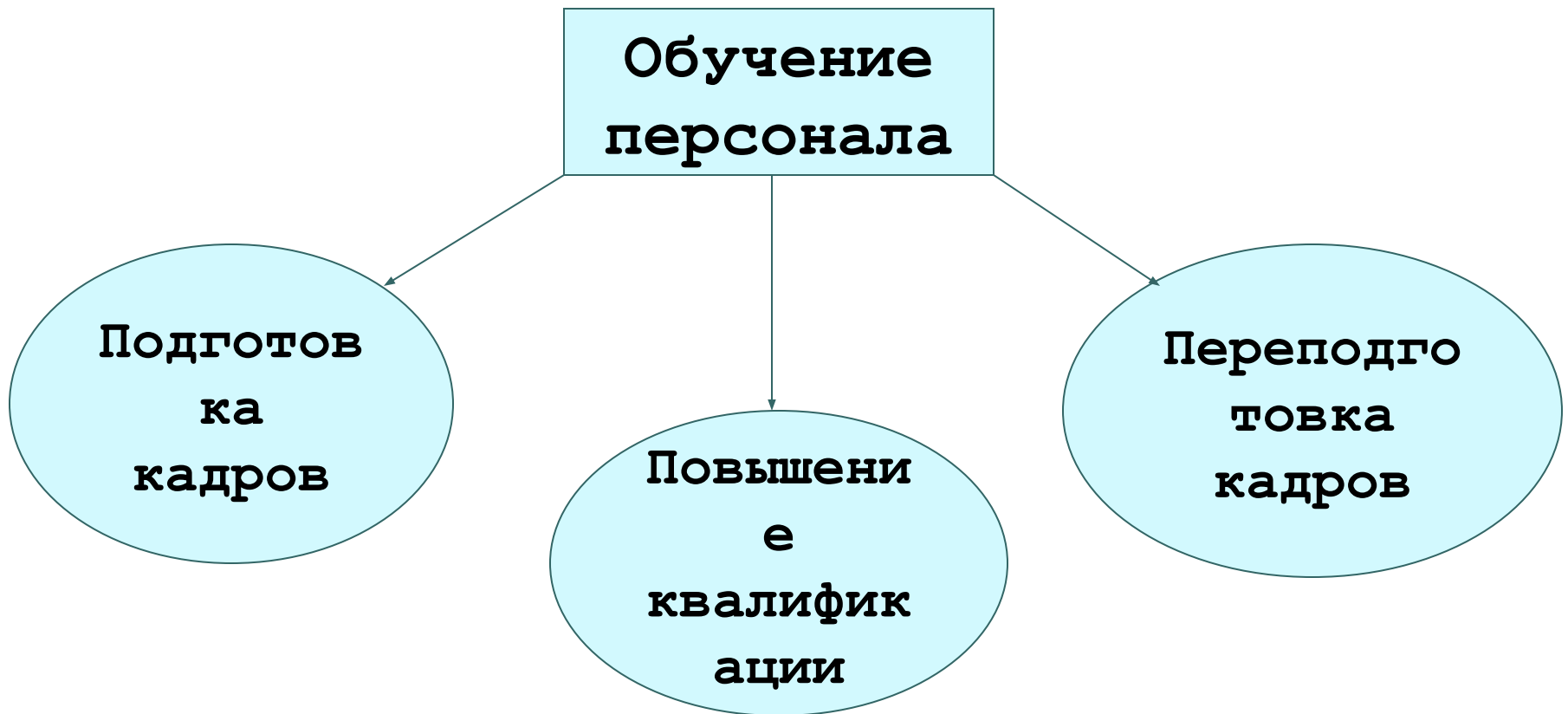
ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

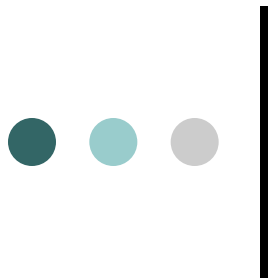
Уровень образования обуславливается требованиями производства, научно-техническим и культурным уровнем, а также общественными отношениями.

Непрерывное образование – процесс и принцип формирования личности, предусматривающий создание таких систем образования, которые открыты для людей любого возраста и поколения и сопровождают человека в течение всей его жизни, способствуют постоянному его развитию, вовлекают его в непрерывный процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами поведения (общения).

● ● ●

Обучение персонала – это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т.п.





Подготовка кадров – планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способами общения.

Повышение квалификации кадров – обучение кадров с целью усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности.

Переподготовка кадров – обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда.



Концепции обучения кадров

Специализированного обучения

- ориентирована на сегодняшний день или ближайшее будущее,
- отношение к соответствующему рабочему месту,
- эффективно относительно непродолжительного отрезка времени

Многопрофильного обучения

- повышает внутри-производственную и внепроизводственную мобильность работника,
- сотрудник имеет возможность выбора, поэтому менее привязан к соответствующему рабочему месту

Обучения, ориентированного на личность

- цель - развитие человеческих качеств (заложенных, приобретенных),
- относится к персоналу, имеющему склонность к научным исследованиям, обладающему талантом руководителя, педагога, политика и т.п.

Виды обучения персонала

Вид обучения	Характеристика вида обучения
1. Профессиональная подготовка кадров	<p>Приобретение знаний, умений, навыков и обучение способам общения, направленных на выполнение определенных производственных задач.</p> <p>Подготовка считается законченной, если получена квалификация для</p>
1.1. Профессиональная начальная подготовка	<p>Развитие знаний, умений, навыков и способов общения как основа фундамента для дальнейшей профессиональной подготовки (например, подготовка бакалавров)</p>
1.2. Профессиональная специализированная подготовка	<p>Предназначена для получения специфической профессиональной квалификации. Углубление знаний и способностей с целью овладения определенной профессией (например, специалист, магистр)</p>

Вид обучения	Характеристика вида обучения
2. Профессиональное совершенствование (повышение квалификации)	Расширение знаний, умений, навыков и способов общения с целью приведения их в соответствие с современными требованиями производства, а также для
2.1. Совершенствование профессиональных	стимулирования профессионального роста (обучаются в соответствии с требованиями времени, их актуализация и
2.2. способностей профессиональное совершенствование с целью продвижения	углубление. Подготовка к выполнению качественно более высоких задач. Обучаются специалисты (горизонтальная мобильность) руководители (вертикальная
3. Профессиональная подготовка (переквалификация)	(получение) знаний, умений, навыков и овладение способами общения (поведения) для освоения новой профессии и качественно другой

профессиональной дея-



Задачи обучения для отдельных целевых групп

Целевая группа	Главные задачи обучения
1. Учащаяся молодежь	Теоретическая начальная подготовка вне сферы деятельности в сочетании с практической подготовкой по специальности на рабочем месте (так называемая двойственная система образования: профессиональная школа - производство)
2. Специалисты с опытом работы	Повышение квалификации для углубления специальных знаний по специальности
3. Руководители с опытом работы	Отработка поведения на случай возникновения конфликтных ситуаций, ведение переговоров, методика принятия решений, выработка сдержанности и т. п.

Обучение :

- На рабочем месте (внутрипроизводственное)
- Вне рабочего места (внепроизводственное)



Преимущества обучения на рабочем месте:
методика обучения составляется с учетом специфики предприятия, передача знаний осуществляется простым наглядным способом, результат легко контролируется.

Преимущества обучения вне рабочего места:
обучение квалифицированных кадров проводится, как правило, опытными преподавателями в широком диапазоне своего опыта.



Методы обучения персонала

Обучение на рабочем месте

Метод обучения	Характерные особенности метода
1. Направленное приобретение опыта	Систематическое планирование обучения на рабочем месте; основу планирования составляет индивидуальный план профессионального обучения, в котором изложены цели обучения
2. Производственный инструктаж	Информация, введение в специальность, адаптация, ознакомление обучающегося с его новой рабочей обстановкой
3. Смена рабочего места (ротация)	Получение знаний и приобретение опыта в результате систематической смены рабочего места. В результате этого за определенный промежуток времени создается представление о многогранности деятельности и производственных задач (специальные программы для молодого



Метод обучения	Характерные особенности метода
4. Использование работников в качестве ассистентов, стажеров	Обучение и ознакомление работника с проблемами высшего и качественно иного порядка задач при одновременном принятии на себя некоторой доли ответственности
5. Подготовка в проектных группах	Сотрудничество, осуществляемое в учебных целях в проектных группах, создаваемых на предприятии для разработки крупных, ограниченных сроком задач



Обучение вне рабочего места

Метод обучения	Характерные особенности метода
1. Чтение лекций	Пассивный метод обучения, используется для изложения теоретических и методических знаний, практического опыта
2. Программированные курсы обучения	Более активный метод обучения, эффективен для получения теоретических знаний
3. Конференции, семинары	Активный метод обучения, участие в дискуссиях развивает логическое мышление и вырабатывает способности поведения в различных ситуациях
4. Метод обучения руководящих кадров, основанный на самостоятельном решении конкретных задач из производственной практики	Моделирование организационной проблемы, которую должны решить участники (слушатели) группы. Позволяет соединить теоретические знания и практические навыки, предусматривает обработку информации, конструктивно-критическое мышление, развитие творчества в процессах принятия решений

**Метод обучения****Характерные особенности метода****5. Деловые игры**

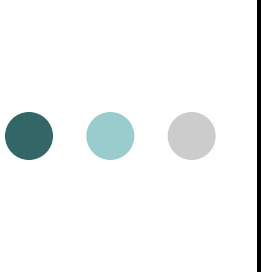
Обучение манере вести себя в различных производственных ситуациях, при ведении переговоров, причем обладатели ролей должны вырабатывать альтернативные точки зрения

6. Методы решения производственно-экономических проблем с помощью моделей

Моделирование процессов, происходящих на конкурирующих предприятиях. Слушатели распределяют между собой роли конкурирующих между собой фиктивных организаций. С помощью исходных данных слушатели должны принять соответствующие решения для нескольких стадий производства продукции или услуг (производство, сбыт, финансирование, кадровые вопросы и т.д.)

7. Рабочая группа («кружок качества» и «вместо учебы»)

Молодые специалисты разрабатывают конкретные решения по проблемам управления организации, объединившись в рабочие группы. Разработанные в группах предложения передаются руководству организации, которое рассматривает предложения, принимает по ним решения и информирует рабочую группу о принятии или отклонении ее предложений



Обучение квалифицированных кадров является **эффективным** в том случае, если связанные с ним издержки будут в перспективе ниже издержек организации на повышение производительности труда за счет других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы.

Обучение квалифицированных кадров затрагивает важные факторы **социальной эффективности**.

Повышение профессионального мастерства **положительно** отражается на гарантии сохранения рабочего места, возможностях повышения в должности, расширении внешнего рынка труда, на величине доходов организации, на чувстве собственного достоинства и возможностях самореализации.