

Методы обучения персонала

Обучение персонала –
залог успеха компании



Выполнила:
Кутсар Анастасия
ГМБ 16-01-0100

План:

- Внепроизводственные методы обучения персонала;
- Методы обучения персонала на производстве;
- Активные методы обучения персонала:
 - ❖ тренинг;
 - ❖ деловая игра;
 - ❖ мозговой штурм;
 - ❖ Кейс-метод

Обучение персонала

- это целенаправленный, организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов и руководителей.



Методы профессионального обучения вне рабочего места предназначены прежде всего для получения теоретических знаний и для обучения умению вести себя в соответствии с требованиями производственной обстановки.

Обучение вне рабочего места более эффективно, но связано с дополнительными финансовыми затратами и отвлечением работника от его служебных обязанностей.



Методы обучения	Характерные особенности метода
Чтение лекций	Пассивный метод обучения, используется для изложения теоретических и методических знаний, практического опыта
Программированные курсы обучения	Более активный метод обучения, эффективен для получения теоретических знаний
Конференции, семинары, беседы «за круглым столом», экскурсии, дискуссии, встречи с руководством	Активный метод обучения, участие в дискуссиях развивает логическое мышление и вырабатывает способы поведения в различных ситуациях
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
Деловые игры	Обучение манере вести себя в различных производственных ситуациях, при ведении переговоров, причем обладатели ролей должны вырабатывать альтернативные точки зрения
Тренинг	Ежедневное обучение, в ходе которого один инструктирует или тренирует другого относительно основ его деятельности путем интенсивного обучения, демонстрации и практической работы в целях повышения эффективности деятельности
Самостоятельное обучение	Наиболее простой вид обучения, для которого не требуется ни инструктор, ни специальное помещение, ни определенное время: обучающийся учится там, тогда и так, как ему удобно, но для этого нужна сознательность и желание самого обучающегося усваивать новые знания
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.)
Кружок качества «вместо учебы», рабочая группа	Молодые специалисты разрабатывают конкретные решения по проблемам управления организацией, объединившись в рабочие группы. Разработанные в рабочих группах предложения передаются руководству организации, которое рассматривает предложения, принимает по ним решения и информирует рабочую группу о принятии или отклонении ее предложений

Преимущества обучения вне рабочего времени:

- занятия проводятся опытными экспертами;
- используются современное оборудование и информация;
- работники получают заряд свежих идей и информации



Ограничения обучения вне рабочего времени:

- курсы обычно дороги, особенно когда вы добавляете стоимость расходов на проезд, суммы, выплачиваемые за обед, стоимость потерянной продукции;
- чаще изучается теория, нежели практика, и ее может быть сложно применить в обычной работе;
- имеющиеся курсы могут не соответствовать вашим требованиям; ваш бизнес может пострадать, если ключевые работники будут отсутствовать на работе.



Методы обучения на производстве

Обучение на рабочем месте характеризуется непосредственным взаимодействием с обычной работой в обычной рабочей ситуации. Такое обучение может осуществляться в различных формах. Определяющим признаком здесь является то, что обучение организовано и проводится специально для данной организации и только для ее сотрудников. Обучение в стенах организации может предусматривать приглашение внешнего преподавателя для удовлетворения конкретных потребностей в обучении сотрудников организации.



Методы обучения	Характерные особенности метода
Направленное приобретение опыта	Систематическое планирование обучения на рабочем месте, основу планирования составляет индивидуальный план профессионального обучения, в котором изложены цели обучения
Производственный инструктаж	Общая информация, введение в специальность, адаптация, ознакомление обучающегося с новой рабочей обстановкой
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 молодого поколения специалистов)
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
Наставничество	Сотрудничество наставника и обучающегося, когда наставник обеспечивает непрерывную, беспристрастную обратную связь и периодически проверяет уровень исполнения работы наставляемых. Применение метода эффективно в тех случаях, когда что-то идет не так или кто-то неправильно что-то делает и возникает необходимость в исправлении такого положения вещей. Метод может практиковаться как систематический
Подготовка в проектных группах	Сотрудничество, осуществляемое в учебных целях в проектных группах, создаваемых на предприятии для разработки крупных, ограниченных сроком задач

Преимущества обучения на рабочем месте:

- оно дешево, хотя учтите «стоимость» отвлечения инструктора от других задач;
- легко удовлетворить потребности обучаемого - инструктор может подстраиваться под ученика;
- работник получает опыт «из рук в руки».



Однако этот метод обучения имеет недостатки:

- вы или ваши коллеги могут не обладать достаточным опытом в обучении, особенно если оно предназначено для того, чтобы держать работников в курсе новых разработок или технологии;
- ваше обучающее оборудование и возможности могут не соответствовать задаче обучения;
- вы или ваши коллеги могут иметь недостаточно свободного времени, чтобы обучать персонал лично;
- работники, которых попросили обучать, могут не иметь для этого достаточного авторитета и ответственности;
- работники могут возмутиться, что их будут учить их коллеги. Необязательно проводить обучение под вашим наблюдением или в вашем собственном офисе. Существует много различных курсов, организуемых вузами или организациями, занимающимися бизнесом в области подготовки персонала.

Активные методы обучения: Тренинг

Тренинг - метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг достаточно часто используется, если желаемый результат - это не только получение новой информации, но и применение полученных знаний на пр



Существует особая классификация методов работы на тренинге:

- кейс;
- деловые игры;
- ролевые игры;
- групповые дискуссии;
- мозговой штурм.



Деловая игра

Деловая игра относится к активным методам обучения. Кроме того, это еще и коллективный метод обучения. «В деловых играх решения вырабатываются коллективно, коллективное мнение формируется и при защите решений собственной группы, а также при критике решений других групп...».



Достоинства

Деловая игра позволяет сместить акцент академических знаний на значимую деятельность для конкретной профессии

Имитация ситуации деятельности осуществляется в реальном учебном процессе, что обеспечивает подготовку специалистов

Методических разработок по деловым играм существует очень много, что позволяет найти (адаптировать) подходящую разработку для занятия по дисциплине учебной программы

Игра является коллективным методом приобретения навыков коммуникаций и сотрудничества, чему способствует "управляемое эмоциональное напряжение", вызывающее включенную активность

Ограничения

Отсутствие методически глубоко проработанного способа развертывания какой-либо профессиональной деятельности в игре приводит к тому, что многие разработанные игры реально "не играют"

Условия мнимой ситуации требуют выполнения игровых (мнимых) действий, что требует нужной компетентности участников игры, в противном случае игра может нанести ущерб содержанию обучения или привести к потере учебного времени

Каждый автор вырабатывает свои собственные принципы конструирования игры (не всегда удается прописать все необходимое), что не позволяет использовать такие разработки в широкой практике

Ролевое взаимодействие может привести к конфликту не только мнений, но и интересов, что может спровоцировать конфликт и привести к освоению негативного опыта взаимодействия

Мозговой штурм

это метод группового коллективного продуцирования новых идей. Он используется в самых разных областях — от решения научно-технических, управленческих, творческих задач до поиска вариантов поведения в сложных социальных или личных ситуациях.



Достоинства мозгового штурма:

- Метод весьма прост, доступен и детям и взрослым, эффективен, даже если участники не очень компетентны. Не требуется предварительное обучение участников, кроме ведущего, который должен знать теорию метода, методику проведения.
- Это коллективный метод решения задач - увеличивается сила решений от объединения усилий многих людей и возможности развивать идеи друг друга.
- Мозговой штурм можно использовать ежедневно для развития фантазии и воображения и для раскрепощения сознания.



Недостатки мозгового штурма:

- Не пригоден для решения сложных проблем и трудных задач.
- Метод мозгового штурма не имеет критериев оценки силы решений.
- Отсутствует четкий алгоритм целенаправленного движения к сильному решению.
- Бывают затруднения при определении авторства хороших идей. Поэтому этот щекотливый вопрос следует оговорить до начала штурма.



Кейс - метод

Кейс-метод или метод конкретных ситуаций – это метод активного проблемного, эвристического обучения. Название метода происходит от английского case – случай, ситуация и от понятия «кейс»- чемоданчик для хранения различных бумаг, журналов, документов и пр.



Преимущества кейс-метода :

- 1) наглядно проявляется уровень профессиональной компетентности сотрудника, его способность решать определенный круг задач;
- 2) непосредственно видны последствия принимаемых решений и действий;
- 3) развивается способность замечать существенное, отличать главное от второстепенного;
- 4) нарастает ангажированность, активность участников, повышается их идентификация с решаемыми задачами;
- 5) приобретается опыт, приближенный к реальности, конкретными ситуациями на рабочих местах.

Недостатки кейс-метода:

- Сложности исследовательской работы в связи с тем, что кейс содержит слишком много информации о рассматриваемой ситуации
- Участники должны обладать определенными знаниями и опытом в решении проблем, подобных тем, которые разбираются в группе
- Участникам может понадобиться слишком много времени для осознания и усвоения результатов и схемы их достижения в процессе разбора ситуации
- Метод не актуален для областей, где возможны уникальные ответы (финансы, бухучет, статистика и др.)



Список используемой литературы:

1. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016.
2. Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах: Учебное пособие / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015.
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2013.
4. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: Учебник для бакалавров / Ю. Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - Люберцы: Юрайт, 2016.
5. Семёнов, А.Г. Управление персоналом (для бакалавров) / А.Г. Семёнов, Т.Е. Баева, С.Н. Бекасова. - М.: КноРус, 2013.



Спасибо за внимание!