

Методы отбора персонала

Методы обучения на производстве

Выполнила
студентка 1 курса
Репицына Ксения
Группа ГМБ-1601-01-00

План

- Понятие обучения персонала
- Методы обучения персонала(понятие)
- Классификация методов обучения персонала
- Обучение на рабочем месте
- Методы обучения на производстве
- Преимущества обучения на рабочем месте
- Недостатки бучения на рабочем месте

- **Обучение персонала** - основной путь получения профессионального образования. 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.



- **Методы обучения персонала** - способы, при которых достигается овладение знаниями, умениями, навыками обучающихся. Профессиональное обучение - процесс формирования у сотрудников организации специфических профессиональных навыков посредством специальных методов обучения



Классификация методов обучения персонала

- 1) Пассивные и активные - различаются по степени активности, которую проявляют обучающиеся.
- 2) Индивидуальные и групповые
- 3) С отрывом и без отрыва от производства - методы обучения без отрыва от производства интегрированы с самим производственным процессом немедленно применяются на практике
- обучение на рабочем месте (обучение на производстве)
- обучение вне рабочего места

Обучение на рабочем месте (обучение на производстве)

- 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 только для ее сотрудников

Методы обучения на производстве

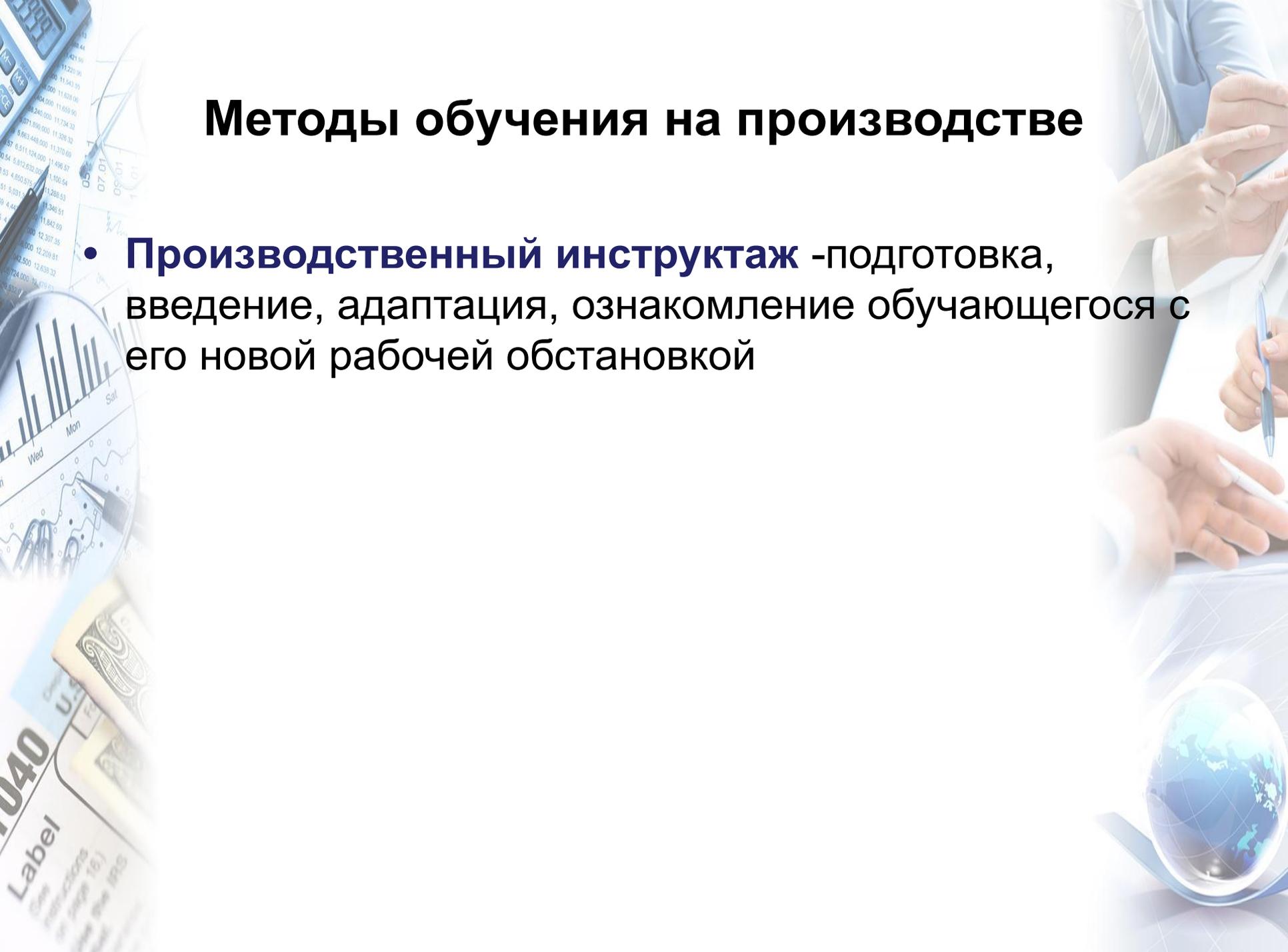
- **Наставничество** - обучаемый закрепляется к более опытному сотруднику и наблюдает, как на практике выполняются различные процедуры и работы. После этапа наблюдения следует этап самостоятельной деятельности обучаемого под контролем наставника. Затем сотрудник допускается к работе в организации

Методы обучения на производстве

- **Стажировки** - обучающийся в различных подразделениях компании или за ее пределами, получает новую информацию о профессиональной деятельности. Стажировка является полезным средством активизации творческого потенциала работников и пересмотра старых подходов к работе

Методы обучения на производстве

- **Производственный инструктаж** - подготовка, введение, адаптация, ознакомление обучающегося с его новой рабочей обстановкой



Методы обучения на производстве

- **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). Таким образом, преодолевается профессиональная узость знаний, стимулируется усвоение новых навыков

Методы обучения на производстве

- **Использование работников в качестве ассистентов** - подготовка и ознакомление работника с проблемами высшего и качественно иного порядка задач при одновременном принятии па себя некоторой доли ответственности

Методы обучения на производстве

- **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»

Недостатки обучения на рабочем месте

- - 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;

Список используемой литературы

- Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Теория и практика, ИНФРА-М, 2010
- <https://studfiles.net>
- Семёнов, А. Г. Управление персоналом / А. Г. Семёнов, Т.Е. Баёва, С.Н Бекасова. – М.:КноРус, 2013