

«Роль кадровой службы в обучении и развитии персонала»



Выполнил:
студенты 4 курса
группы ОБ16-18
Чибизова Анастасия
Козлов Дмитрий

АКТУАЛЬНОСТЬ

В условиях глобальной экономической и политической нестабильности, многие компании стремятся улучшить показатели финансово-хозяйственной деятельности. В этой связи, основными и наиболее ценными ресурсами в организации являются кадры и персонал. Компании, в целях повышения эффективности деятельности, зачастую прибегают к системе обучения и развития персонала.

3. Теоретические основы роли кадровой службы в организации обучения и развития персонала

Образовательная задача процесса - это ориентация на усвоение обучающимся знаний, умений и навыков.

Воспитательная задача ориентирована на развитие у обучающегося работника определенных личных качеств и черт характера

Развивающая задача ориентирована на учебный процесс возможностей человека и соответственно на их реализацию

1. Понятие и сущность обучения и развитие персонала

- В современном обществе одним из условий существования и развития той или иной организации является персонал. Исполнение работником своих должностных обязанностей требует определенных теоретических и практических знаний рабочих процессов, принципов работы оборудования, выпускаемой продукции или оказываемых услуг.
- Именно уровень образования и профессиональной подготовки каждого работника позволит успешно реализовать все поставленные задачи внутри организации, поэтому обучение персонала является актуальной темой на сегодняшний день.
- **Обучение и развитие 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.

Методы обучения персонала



Особый интерес представляют методы обучения и развития, так как они отличаются разнообразием. В современных организациях все шире используются новые, нетрадиционные методы обучения персонала.

- **К традиционным методам** относятся лекции, семинары, самообучение (например, видеообучение), стажировка, наставничество и ротация. Традиционные методы преобладают и сегодня, но они имеют ряд недостатков.
- В частности, традиционные методы обучения не позволяют учитывать разный уровень знаний, не предполагают обратной связи и проверки степени усвоения материала.
- К относительно **новым, нетрадиционным методам** обучения относятся: модульное обучение, case-study (кейс-обучение), тренинг, деловая игра, ролевые игры, поведенческое моделирование, сторителлинг (рассказывание историй), обучение действием, метод формирования рабочих групп, баскет-метод и ряд других.
- Все нетрадиционные методы обучения персонала являются интерактивными, а потому – более эффективными и интересными, чем традиционные методы обучения персонала

- **Модульное обучение** представляет собой отдельную и самостоятельную часть какой-либо системы обучения, например, завершённый фрагмент занятия, направленный на развитие необходимого навыка. При этом в модуле чётко определены цели обучения, задачи и уровни изучения материала, навыки и умения, которые предполагается получить.



2. Виды и функции программ обучения и развития персонала

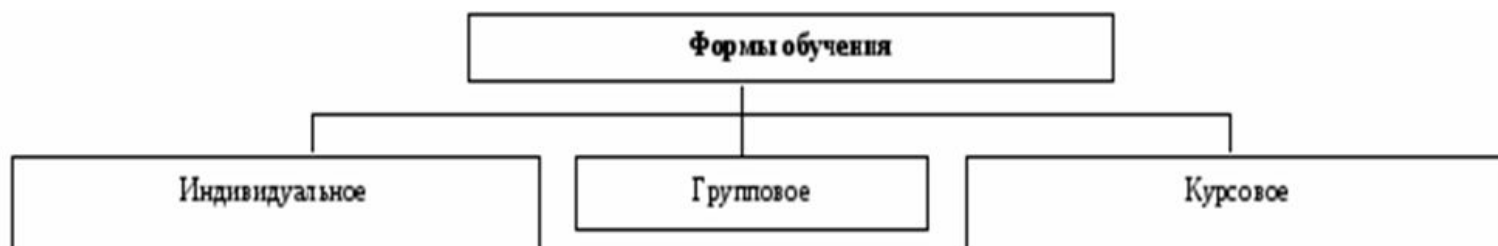
- Существуют три вида обучения и развития персонала: *подготовка, повышение квалификации и переподготовка.*
- ▣ **Подготовка персонала** включает в себя планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных специалистов.
- ▣ **Повышение квалификации** заключается в обучении персонала с целью совершенствования знаний, умений и практических навыков.
- ▣ **Переподготовка** – это обучение персонала с целью освоения новых знаний, умений, навыков в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к результатам труда

2. Виды и функции программ обучения и развития персонала

На сегодня существуют такие формы совмещения обучения и развития с производственными процессами как:

- **с отрывом от производства** (работник освобождается от своих должностных обязанностей на время обучения);
- **без отрыва от производства** (работник совмещает обучение и рабочий процесс);
- **дистанционное обучение** (взаимодействие преподавателя и работника посредством интернет-технологий или иных средств, предусматривающих интерактивность).

2. Виды и функции программ обучения и развития персонала



Ученика либо прикрепляют к квалифицированному работнику, либо включают в бригаду, где с ним занимается бригадир или другой член бригады – рабочий высокой квалификации. Необходимый теоретический курс ученик изучает самостоятельно, консультируясь с соответствующими специалистами.

Предусматривает объединение учеников в специальные группы, занятия с которыми проводят рабочие высокой квалификации.

Применяется для обучения работников сложным профессиям и осуществляется в два этапа: сначала в учебной группе под руководством мастера производственного обучения на специально созданной для этого учебно-производственной базе предприятия или учебного комбината, а затем на рабочих местах предприятия в учебной группе под руководством не освобожденного от основной работы квалифицированного работника – инструктора производственного обучения.

2. Виды и функции программ обучения и развития персонала

Так же обучение персонала может быть как внутренним, так и внешним.

- **При внутреннем** – работник проходит обучение в своей организации (например, учебные классы, учебные центры или целые школы).
- **При внешнем обучении** работник направляется в другую организацию с последующим получением соответствующих документов о прохождении определенного курса.
- Еще существует такой вид как **самообучение**. При таком виде работник по собственной инициативе и за счет собственных средств проходит обучение по выбранной им программе. Важно, чтобы обучение персонала было эффективным, то есть конечный результат от обучения принес максимальную выгоду как самому работнику, так и работодателю.

Причинами неэффективного обучения персонала могут быть:

- отсутствие программ, планов, учебно-методического пособия и, как таковой, самой системы обучения;
- отсутствие определения потребности в обучении персонала (необходимо обучать персонал, если это действительно нужно и принесет положительный результат);
- отсутствие возможности применения полученных знаний и умений в рабочем процессе;
- отсутствие поддержки со стороны самой компании (т. е. любая инициатива работника по вопросу обучения остается без внимания). Поэтому очень важно в условиях современного общества и развития различных технологий осуществлять обучение персонала в организации.

Список использованных источников

1. Акулич, В.А. Исследуем трудовые ресурсы / В.А. Акулич // Финансовый директор. - 2017. - №5. - С.33-45.
2. Алавердов А. Р. Управление человеческими ресурсами организации [Текст] / А.Р. Алавердов. – М. : Синергия, 2016. - 656 с.
3. Мхеидзе Л.Р. Инновационный подход к обучению персонала в современных организациях [Электронный ресурс] Режим доступа:
http://pglu.ru/upload/iblock/f8f/uch_2009_xi_00027.pdf
4. Обучение персонала [электронный ресурс] URL.:
<http://www.grandars.ru/college/biznes/obuchenie-personala.html>
5. Сущность, формы и методы обучения персонала [электронный ресурс]
6. Цели обучения персонала [электронный ресурс] URL.:
<http://bbcont.ru/business/celi-obucheniya-personala.html>

Спасибо за внимание!

