

Система профессионального обучения персонала



Выполнили:
студентки 4 курса,
группы ОБ16-18,
Мусаева Тарлан
вватеева Анастасия

Одной из важнейших проблем на современном этапе развития экономики большинства стран мира является проблема в области работы с персоналом.

Специалистам нужно постоянно развивать свое профессиональное мышление, креативность, искать новые направления бизнеса, пути оптимизации производственных процессов во взаимосвязи с заказчиками.

Цель реферата - разработка системы профессионального развития персонала и оценки ее эффективности на основе отечественной и зарубежной практики управления персоналом в современных условиях.

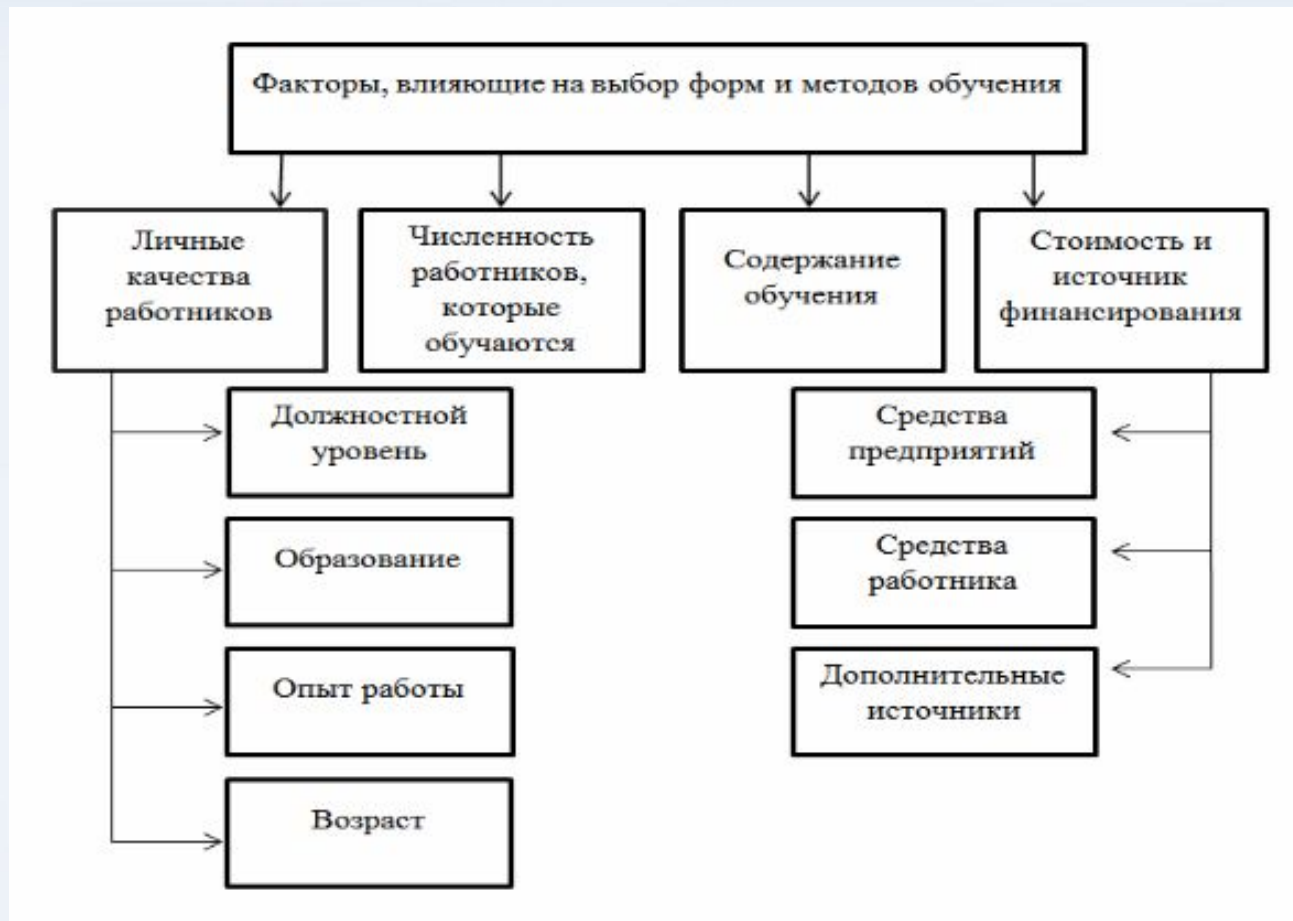


Задачи:

- Проанализировать современные методы обучения персонала
- Выявить факторы, влияющие на выбор форм и методов обучения
- Проанализировать существующие модели оценки эффективности обучения
- Предложить рекомендации по усовершенствованию системы профессионального обучения персонала
- Экономически обосновать целесообразность внедрения методики проведения профессионального обучения персонала.

Профессиональное развитие – это непрерывный комплексный процесс, который включает профессиональное обучение, развитие карьеры и повышение квалификации. Реализация концепции развития персонала предусматривает создание гибкой системы профессионального обучения, ориентированной на решение стратегических задач предприятия.





Оценка эффективности обучения является важным этапом процесса обучения персонала. Ее смысл состоит в том, чтобы установить, какую пользу от обучения работников получает предприятие, или определить какая из форм обучения является наиболее эффективной.

5 критериев для оценки эффективности обучения:

- 1) отношение работников к обучению
- 2) качество усвоения учебного материала
- 3) поведенческие изменения
- 4) результаты труда
- 5) эффективность затрат на обучение.



Модель ROI помогает:

- определить, что увеличение производительности предприятия напрямую зависит от обучения работников
- оценить программу подготовки как инструмент повышения качества
- оправдать затраты на обучение;
- усовершенствовать программу обучения;
- использовать полученные методик обучения п



Критериальная модель оценки результативности обучения делит обучение на краткосрочное и долгосрочное, поскольку для различных видов обучения работников целесообразно использовать различные методы



Изучение и применение зарубежного опыта профессиональной подготовки и обучения персонала оказывает положительное влияние на повышение производительности труда и улучшения деятельности персонала на отечественных предприятиях.

Зарубежный опыт свидетельствует, что для профессионального обучения кадров необходимо задействовать различные механизмы финансирования и контроля.

Система развития персонала на предприятии должна быть гибкой, способной изменять содержание, методы и организационные формы в соответствии с потребностями производства и ситуацией, которая складывается на рынке труда.



1. Магура М.И., Курбатова М.Б. Обучение персонала как конкурентное преимущество/ М.И. Магура, М. Б. Курбатова – М.: Интел-Синтез, 2016. – 216 с.
2. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация / А.Я. Кибанова, И.Б. Дуракова. – М.: Инфра, 2015. – 416 с.
3. Большаков А.С. Менеджмент: Стратегия успеха / А.С. Большаков – СПб.: Литера, 2015. – 224 с.
4. Ветлужских Е.Н. Обучаем – оцениваем / Е.Н. Ветлужских // Справочник по управлению персоналом. – 2016. – № 2. – С. 28–34.
5. Моргунов Е.Б. Корпоративный университет как инструмент становления научающейся компании / Е.Б. Моргунов // Управление персоналом. – 2017, № 1–2. – С. 47.
6. Щекин Г.В. Теория и практика управления персоналом / Г.В. Щекин.– К.: МАУП, 2017. – 280 с.
7. <http://masters.donntu.org/2013/iem/drosdova/diss/index.htm>

Спасибо за внимание!

