

# АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Выполнила студентка 1 курса

Потемкина Юлия

ГМБ-1602-01-00

# План :

- 1.Понятие активных методов персонала .
- 2.Тренинги :понятие, плюсы ,минусы.
- 3.Деловая игра:понятие , плюс ,этапы.
- 4.Мозговой штурм:понятие ,этапы ,задачи ,  
приемущества ,недостатки.
- 5.Кейс-метод :понятие ,цель , сущность .

# Понятие активных методов обучения персонала :

Активные методы обучения включают в себя любые способы, приемы, инструменты разработки, проведения и совершенствования процесса обучения чему-либо, которые отвечают следующим требованиям:

- ▣ Приоритет характеристик, запросов, особенностей обучающихся в разработке и организации процесса обучения
- ▣ Сотрудничество обучающихся и преподавателя (в данном смысле - инструктора, координатора обучения) в планировании и реализации всех этапов процесса обучения (от определения учебных целей до оценки степени их достижения).
- ▣ Активное, творческое, инициативное участие обучающихся в процессе получения необходимого им результата обучения.
- ▣ Максимальная приближенность результатов обучения к сфере практической деятельности обучающихся; пригодность результатов к практическому внедрению, развитию и совершенствованию после окончания обучения
- ▣ Развитие - наряду со специфическими изучаемыми навыками - приемов эффективного обучения

Таким образом, применение системы активных методов обучения, разработанной и совершенствуемой в зависимости от особенностей конкретных учебных ситуаций, целевых аудиторий является одним из ключевых элементов в реализации идеи непрерывного обучения, правления накоплением и развитием навыков и знаний индивидов для активной же (само) реализации.

# Тренинг: понятие

Под тренингами понимается такое обучение, в котором теоретические блоки материала минимизированы и основное внимание уделяется практической отработке навыков и умений. В ходе проживания или моделирования специально заданных ситуаций обучающиеся получают возможность развить и закрепить необходимые навыки, освоить новые модели поведения, изменить отношение к собственному опыту и подходам, ранее применяемым в работе.



# Плюс тренинга:

Несомненный плюс тренинга в том, что он повышает мотивацию персонала. Во время тренинга происходит не только передача знаний, что, безусловно, очень важно, но и определенная эмоциональная зарядка людей, существенно возрастают побудительные мотивы деятельности. Для большей продуктивности работы персонала желательно разработать тренинговую программу таким образом, чтобы в среднем тренинг проходил примерно раз в квартал.



# Минус тренинга:

Однако, существует ряд причин, которые препятствуют закреплению навыков тренинга: дефицит самодисциплины для отработки и закрепления навыка/ умения, полученного в ходе тренинга; психологический дискомфорт от невозможности быстрого и точного применения полученных знаний и умений; сложность анализа собственного



# Деловая игра: понятие

- ▣ Деловые игры — это форма обучения, при которой отработка учебной тематики происходит на основе ситуаций и материала, моделирующих те или иные аспекты профессиональной деятельности слушателей.





# Плюс деловой игры :

Позволяют всесторонне исследовать проблему, подготовить и принять решение; Позволяют обучить сотрудников моделировать реальные ситуации и действовать эффективно; Позволяют оценить готовность и умения персонала решать те или иные проблемы.





# Этапы деловой игры:

Проведение игры проходит три этапа: подготовка, непосредственное проведение и разбор хода игры, и подведение итогов



# Мозговой штурм: понятие

оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе с



# Задачи мозгового штурма :

- 1) Генерирование новых идей в отношении возможных вариантов развития процесса.
- 2) Анализ и оценка выдвинутых идей.



# Этапы мозгового штурма :

- ▣ 1) подготовительный;
- ▣ 2) генерирование идей;
- ▣ 3) заключительный - анализ и оценка идей.



# Преимущества метода:

системный эффект, увеличивающий силу решений от объединения усилий многих людей (эффект «коллективного ума»);  
генерирование большого количества разных решений, и условий их выполнения;  
психологическое сближение группы;





## Недостатки метода:

Не пригоден для решения сложных проблем и трудных задач; Не имеет критериев оценки силы решений; Отсутствует четкий алгоритм целенаправленного движения от слабого к сильному решению; Затруднительно определить авторство лучших идей; Процессом решения необходимо искусно управлять, чтоб он шел по направлению к сильным решениям, практичным идеям.



# Кейс-метод: понятие

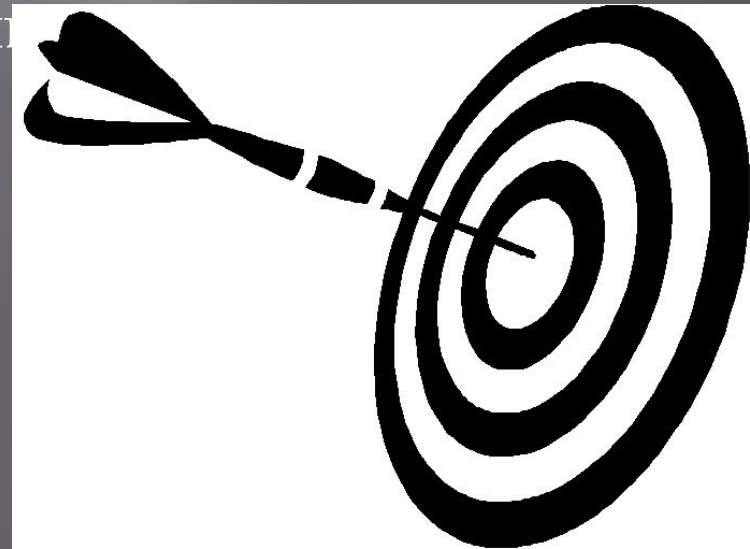
метод изучения ситуаций из опыта практической деятельности организации. Это один из самых старых и испытанных методов активного обучения навыкам анализа проблем и подготовки решений. Широко применяется в следующих дисциплинах: финансы, маркетинг, управление





# Цель этого метода:

научить слушателей анализировать информацию, структурировать ее, выявлять ключевые проблемы, генерировать альтернативные пути решения, оценивать их, выбирать оптимальные и вырабатывать программы действий. Метод позволяет слушателям развивать навыки анализа, диагностики и принятия решений, которые позволят им быть более успешными при решении похожих проблем в своей профессиональной деятельности.



## Сущность метода :

слушатели знакомятся с описанием ситуации, сложившейся на определенном предприятии или в определенной организации. Чаще всего дается достаточно подробное описание или событий, реально имевших место (с указанием точной хронологии, действующих лиц и другой значимой для дальнейшего анализа информации), или событий вымышленных, но достаточно правдоподобных и реально отражающих существующие проблемы. Материалом для анализа может послужить статья из газеты, видеозаписи, телефонный звонок и др

# Список источников информации:

1. [https://studopedia.ru/18\\_36880\\_aktivnie-metodi-obucheniya-personala.html](https://studopedia.ru/18_36880_aktivnie-metodi-obucheniya-personala.html).
2. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016.
3. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2015.

# Спасибо за внимание

!

