



Внепроизводственные методы обучения персонала

Логинова Евгения,
Биб-3601-01-00

Содержание:



1. Понятие
2. Виды и методы обучения персонала
3. Виды внепроизводственных методов обучения персонала
4. Встречается сочетание обоих методов обучения персонала:





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.

Виды и методы обучения персонала

Как будет происходить обучение — на рабочем месте или с отрывом от работы — определяется в основном тем, какие методы обучения будут использованы.

- **Обучение без отрыва от производства** осуществляется в обычной рабочей обстановке (используются рабочие инструменты, оборудование, документацию или материалы, которые он будет использовать и после завершения курса обучения)
- **Обучение с отрывом от производства проводится вне рабочего места**, как правило, с использованием специально упрощенных учебных инструментов и оборудования. Обучаемый работник не считается производительной единицей с момента начала обучения, его работа начинается с выполнения упражнений. Обучение осуществляется в производственных помещениях компании- работодателя, в центре обучения, который посещают работники нескольких различных компаний, или в колледже.



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.

Выделяют следующие внепроизводственные методы обучения персонала:



- Чтение лекций;
- Программированные курсы обучения;
- Конференции, семинары, беседы за «круглым столом», экскурсии, дискуссии, встречи с руководством;
- Метод обучения руководящих кадров, основанный на самостоятельном решении конкретных задач из производственной практики;
- Деловые игры;
- Тренинг;
- Самостоятельное обучение;
- Методы решения производственно-экономических проблем с помощью моделей;



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

A top-down view of a meeting around a chalkboard. In the center, a large lightbulb is drawn in white chalk, filled with yellow chalk strokes. Several white lines radiate from the lightbulb. Around the board, several people are visible from the waist down, some holding pens or papers. There are also several coffee cups on the table. The overall scene suggests a collaborative brainstorming session.

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

Встречается сочетание обоих методов обучения персонала:



- опытное или эмпирическое обучение — обучение путем самостоятельной работы, но в некотором логическом порядке;
- демонстрация и практика под руководством — обучающий показывает стажеру, как делать, затем обучающий дает возможность сделать это самому работнику, но под его руководством;
- программируемое обучение — книга или машина, которая «ведет» читателя и периодически проверяет его знания постановкой вопросов;
- обучение с помощью компьютера — собственно программируемое обучение путем взаимодействия с компьютером, использование сети Интернет;
- обучение действием — обучение в ходе выполнения действий, например, участие вместе с другими в разработке проекта или группового задания, или работа «во втором составе» другого подразделения



Обучение квалифицированных кадров является эффективным в том случае, если связанные с ним издержки будут в перспективе ниже издержек организации на повышение производительности труда за счет других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы.

Обучение квалифицированных кадров затрагивает важные факторы социальной эффективности. Повышение профессионального мастерства положительно отражается на гарантии сохранения рабочего места, на возможностях повышения в должности, на расширении внешнего рынка труда, на величине доходов организации, на чувстве собственного достоинства и возможностях самореализации.



**Спасибо за
внимание!**