

# Технологии и программы обучения персонала в современных организациях

Дубасова Мария, гр. 14-40

# План

- Основные термины
- Методы обучения
- Классификация методов
- Современные методы обучения персонала
  - Кейс-обучение
  - Storytelling
  - Secondment
  - Баскет-метод
  - Метод shadowing
  - Метод buddying
- Список литературы

- Обучение персонала – развитие профессиональных знаний, умений и навыков сотрудников с учетом целей соответствующих подразделений, которые в свою очередь определяются стратегией компании.
- 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

Обучение персонала – это не  
расходы, а инвестиции.

# Методы обучения

- лекция
- семинар
- модульное обучение
- дистанционное обучение
- обучение действием
- обучение в рабочих группах
- метафорическая игра
- обучение по методу «Shadowing»
- обучение по методу «Secondment»
- обучение по методу «Buddying».

# Классификация методов обучения персонала

- 1) Пассивные и активные
- 2) Индивидуальные и групповые
- 3) Без и с отрывом от производства
- 4) По видам:
  - подготовка новых работников
  - Переподготовка
  - повышение квалификации
  - развитие компетенции.
- 5) По формам: групповое и индивидуальное обучение.
- 6) По длительности: долгосрочное и краткосрочное обучение.

*Главным критерием при выборе метода является его эффективность для достижения целей обучения конкретного работника.*

# Кейс-обучение. (case-study)

Разбор практических ситуаций из опыта деятельности организации.

- *Разбор практических ситуаций не исчерпывается определениями "правильного" и "неправильного" решений. Процесс выработки решений составляет суть метода и часто является не менее важным, чем само решение.*

Каждый участник может сопоставить свое мнение с мнением других участников, решаемые проблемы актуальны.

Низкая квалификация преподавателя и отсутствие необходимых знаний и опыта у обучающихся гарантируют низкие результаты

# Storytelling

С помощью "мифов" и историй из жизни организаций происходит обучение молодых сотрудников правилам работы в ней.

Может облегчить период адаптации нового сотрудника и формирует его лояльность к компании

# Secondment

Разновидность ротации персонала. Сотрудника "командируют" на другое место работы (в другой отдел или подразделение) на время, а потом он возвращается к своим прежним обязанностям.

- Личностное развитие сотрудников;
- Укрепление командной работы;
- Улучшение навыков межличностного общения.

# Баскет-метод

(basket в переводе с английского "корзина").

Имитация ситуаций, часто встречающихся в практике работы руководителей.

- *Развивает способность к анализу, систематизации и отбору наиболее важных факторов и их классификации с учетом важности и срочности, к формулированию путей решения разных проблем.*

Высокий уровень мотивации участников и высокая включенность в решение поставленных задач.

Баскет-метод позволяет оценить способность кандидата к работе с информацией.

# Shadowing

Компания предоставляет новому сотруднику возможность побыть "тенью" - стать свидетелем двух-трех дней из жизни действующего руководителя.

- *В роли «тени» такой сотрудник наблюдает и фиксирует моменты, в течение всего рабочего дня (или нескольких).*
- *После проведенной работы с сотрудником проводится дополнительное интервью о тех выводах, которые он для себя сделал.*

Простота и экономичность.

Ускоряется процесс адаптации сотрудника к новому виду деятельности.

Компания улучшает свой имидж посредством демонстрацию своей активной позиции по развитию персонала.

У сотрудника появляется возможность погрузиться в «реальную» обстановку.

# Buddying

За специалистом закрепляется buddy, то есть партнер.

- *Метод buddying предполагает объективную и честную обратную связь.*
- *Нет наставника и подопечного.*

Возможность для сотрудника получить объективную информацию о своей работе, наметить точки личного и профессионального роста, увидеть недостатки и исправить их, а также улучшить навыки межличностного взаимодействия.

# Вывод

- В настоящее время существует множество различных методов обучения персонала, каждый из них имеет как достоинства, так и недостатки.
- Очень распространены методы, при которых большое внимание уделяется практической основе знаний. Современное обучение максимально приближено к профессиональной реальности.
- Выбор метода зависит от цели обучения.

# Список литературы

- Виханский О.С. Стратегическое управление: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. М.: Гардарики, 2003 – 296 с.
- Генкин Б.М., Кононова Г.А., Кочетков В.И. и др. Основы управления персоналом: Учеб. для вузов – М.: Высшая школа, 2002 – 466с.
- Герш В.М. Современные методы обучения персонала
- Пугачев В. Тесты, дел. игры, тренинги в упр. персоналом: Уч. -М.:Аспект-Пр.,2000 - 285с.
- Пукас Г.К. Организация и методика производственного обучения рабочих: Методические указания работникам отделов технического обучения. Днепропетровск, 2001 – 305 с.
- Форсиф П. Развитие и обучение персонала СПб: Издательский дом "Нева"2003 – 182 с.
- <http://mgsu.ru/organizations/RealizDogovorov/realizatsiya-2009/2009-1-polnye/11.4.1.11-polnaya.pdf> (дата последнего обращения 30.10.2017)
- <http://www.ngpc.ru/forum2010/Articles/Learnining%20methods.pdf> (дата последнего

**Спасибо за внимание.**