

ВНЕПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

ВЫПОЛНИЛА СТ. ГР. БИБ-3601-01-00

МЯЧИНА Д.И.



СОДЕРЖАНИЕ

- **СУЩНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА**
- **ОСОБЕННОСТЬ ВНЕПРОИЗВОДСТВЕННЫХ МЕТОДОВ**
- **ВНЕПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА**
- **ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ**

СУЩНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

- **ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА – ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННО ОРГАНИЗОВАННЫЙ ПРОЦЕСС ОВЛАДЕНИЯ ЗНАНИЯМИ, УМЕНИЯМИ, НАВЫКАМИ И СПОСОБАМИ ОБУЧЕНИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, НАСТАВНИКОВ, РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И Т.Д.**



ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

на рабочем месте

Это обучение в ходе выполнения обычной работы в обычной рабочей ситуации на конкретном рабочем месте

вне рабочего места

Это обучение, которое проводится за пределами самой работы (конкретного рабочего места) и организуется внешними структурами

ВНЕПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

- 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.



ЧТЕНИЕ ЛЕКЦИЙ **МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ**

- **КОНФЕРЕНЦИИ И СЕМИНАРЫ**
- **ТРЕНИНГИ**
- **ПРОГРАММИРОВАННЫЕ КУРСЫ ОБУЧЕНИЯ**
- **МЕТОД ОБУЧЕНИЯ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ**
- **ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ**
- **МЕТОДЫ РЕШЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ С ПОМОЩЬЮ МОДЕЛЕЙ**
- **РАБОЧАЯ ГРУППА «КРУЖОК КАЧЕСТВА»**
- **РАБОЧАЯ ГРУППА «ВМЕСТО УЧЕБЫ»**



ЧТЕНИЕ ЛЕКЦИЙ

- **ПАССИВНЫЙ МЕТОД ОБУЧЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕТСЯ ДЛЯ ИЗЛОЖЕНИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ И МЕТОДИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ, ПРАКТИЧЕСКОГО ОПЫТА.**
- **ЦЕЛЕСООБРАЗЕН ПРИ ПЕРЕДАЧЕ БОЛЬШОГО ОБЪЕМА ИНФОРМАЦИИ В СТРУКТУРИРОВАННОЙ ФОРМЕ.**



КОНФЕРЕНЦИИ И СЕМИНАРЫ

- **АКТИВНЫЙ МЕТОД ОБУЧЕНИЯ, УЧАСТИЕ В ДИСКУССИЯХ РАЗВИВАЕТ ЛОГИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ И ВЫРАБАТЫВАЕТ СПОСОБЫ ПОВЕДЕНИЯ В РАЗЛИЧНЫХ СИТУАЦИЯХ.**
- **ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ В ДАННОМ СЛУЧАЕ ВО МНОГОМ ЗАВИСИТ ОТ ТОГО, КАКУЮ ОБСТАНОВКУ СОЗДАСТ ПРЕПОДАВАТЕЛЬ, СУМЕЕТ ЛИ ОН ПОБУДИТЬ СВОИХ СЛУШАТЕЛЕЙ К РАЗМЫШЛЕНИЯМ.**
- **ОДНАКО СЕМИНАРЫ ОГРАНИЧИВАЮТ КОЛИЧЕСТВО УЧАСТНИКОВ.**



ТРЕНИНГИ



- **ПЛАНОМЕРНО ОСУЩЕСТВЛЯЕМАЯ ПРОГРАММА РАЗНООБРАЗНЫХ УПРАЖНЕНИЙ С ЦЕЛЮ ФОРМИРОВАНИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

ОТЛИЧИЕ КОНФЕРЕНЦИЙ И СЕМИНАРОВ ОТ ТРЕНИНГОВ

	конференции/семинары	тренинги
Ведущий	Ведущий семинара находится как бы над коллективом обучаемых	Ведущий тренинга старается, чтобы работали сами участники тренинга
Количество участников	Ничем не ограничено, кроме размеров помещения	6-15 человек
Эффективность	Измеряется размером того, что запомнили его участники	Измеряется реальными изменениями поведения. Появляются отработанные навыки, которых не было до тренинга, и ощущение «да, теперь я умею»
Минус	Участники семинара получают некоторое количество знаний, но они по-прежнему не умеют делать то, о чем узнали	Не подходит для работы с неподготовленным персоналом
Главное в методе	Семинар — это теория	Тренинг — это практика

ПРОГРАММИРОВАННЫЕ КУРСЫ ОБУЧЕНИЯ

- **ПРОГРАММИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ – СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЮЩАЯ ОБУЧАЮЩИЕ ПРОГРАММЫ, ВКЛЮЧАЮЩИЕ КАК СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА, ТАК И ПОЗТАПНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ЕГО УСВОЕНИЯ, ОСНОВАННОЕ НА СИСТЕМАТИЧЕСКОЙ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ И ВОЗМОЖНОСТИ СВОЕВРЕМЕННЫХ КОРРЕКЦИЙ И РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОЦЕССА УСВОЕНИЯ.**



МЕТОД ОБУЧЕНИЯ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ

- **ОСНОВАН НА САМОСТОЯТЕЛЬНОМ РЕШЕНИИ КОНКРЕТНЫХ ЗАДАЧ ИЗ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ.**
- **МОДЕЛИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПРОБЛЕМЫ, КОТОРУЮ ДОЛЖНЫ РЕШИТЬ УЧАСТНИКИ ГРУППЫ. ПОЗВОЛЯЕТ СОЕДИНИТЬ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ЗНАНИЯ И ПРАКТИЧЕСКИЕ НАВЫКИ, ПРЕДУСМАТРИВАЕТ ОБРАБОТКУ ИНФОРМАЦИИ, КОНСТРУКТИВНО КИ ПРОЦЕССАХ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ.**



ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ



- **ОБУЧЕНИЕ МАНЕРЕ ВЕСТИ СЕБЯ В РАЗЛИЧНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СИТУАЦИЯХ, ПРИ ВЕДЕНИИ ПЕРЕГОВОРОВ, ПРИЧЕМ ОБЛАДАТЕЛИ РОЛЕЙ ДОЛЖНЫ ВЫРАБАТЫВАТЬ АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ТОЧКИ ЗРЕНИЯ.**
- **ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ ВЫСТУПАЮТ В КАЧЕСТВЕ РАЦИОНАЛЬНОГО МЕТОДА ОБУЧЕНИЯ.**

ОСОБЕННОСТИ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

- **ПОВЕДЕНЧЕСКАЯ КОММУНИКАЦИЯ**
- **КОЛЛЕКТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ**
- **ИГРА ХАРАКТЕРИЗУЕТСЯ СЛОЖНОСТЬЮ И ВЗАИМОЗАВИСИМОСТЬЮ РЕШАЕМЫХ ЗАДАЧ**
- **ПРЕДПОЛАГАЕТ ИМИТАЦИЮ РЕАЛЬНОЙ СИТУАЦИИ**
- **ИГРА МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНА**



В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СОДЕРЖАНИЯ И ЦЕЛЕЙ СРЕДИ ДЕЛОВЫХ ИГР ВЫДЕЛЯЮТ:

- **РОЛЕВЫЕ ИГРЫ – МЕТОД ОБУЧЕНИЯ, ПРИ КОТОРОМ УЧАСТНИКИ ИГРЫ С ПОМОЩЬЮ ПРОИГРЫВАНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ РОЛЕЙ В СВОБОДНОЙ ОТ РИСКА СИТУАЦИИ, ОБНАРУЖИВАЮТ СВОИ ЗНАЧИМЫЕ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ЧЕРТЫ ПОВЕДЕНИЯ. ЗДЕСЬ ВЫДЕЛЯЮТ: ПСИХОДРАМЫ И СОЦИОДРАМЫ (ВЗАИМОСВЯЗЬ ЛЮДЕЙ).**
- **ПЛАНОВЫЕ ИГРЫ – ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОЕ И ПОЗТАПНОЕ ПРОИГРЫВАНИЕ И ПРОРАБОТКА ДИНАМИЧЕСКИХ СИТУАЦИЙ, НА ОСНОВАНИИ КОТОРЫХ ДЕЛАЮТСЯ ОБЩИЕ ВЫВОДЫ ПО РЕШЕНИЮ КОМПЛЕКСНОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПРОБЛЕМЫ.**
- **МЕТОД КОНКРЕТНОЙ СИТУАЦИИ.**



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.)**

РАБОЧАЯ ГРУППА



- **МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ РАЗРАБАТЫВАЮТ КОНКРЕТНЫЕ РЕШЕНИЯ ПО ПРОБЛЕМАМ УПРАВЛЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИИ, 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.**

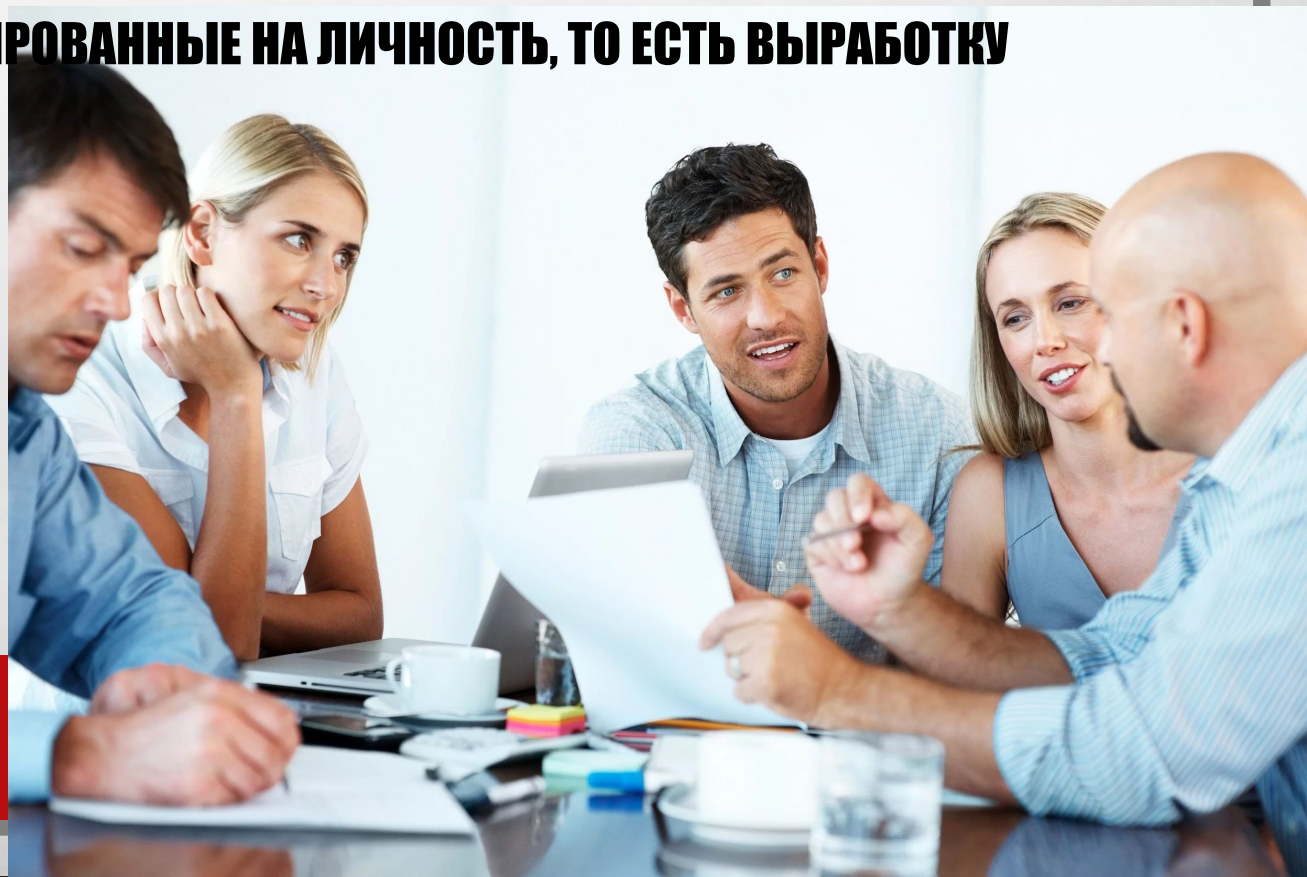
РАБОЧАЯ ГРУППА «КРУЖОК КАЧЕСТВА»

- «КРУЖОК КАЧЕСТВА» СТАРАЕТСЯ ПОДЧЕРКНУТЬ ОРИЕНТИРОВАННУЮ НА РЕЗУЛЬТАТ ЭКОНОМИЧЕСКУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ. ПРИНЯТО СЧИТАТЬ, ЧТО ИМЕННО КРУЖКИ КАЧЕСТВА СТАЛИ ОСНОВОЙ РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВА И УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ЯПОНИИ.



РАБОЧАЯ ГРУППА «ВМЕСТО УЧЕБЫ»

- **ГРУППА «ВМЕСТО УЧЕБЫ» НА ПЕРЕДНИЙ ПЛАН ВЫСТАВЛЯЕТ ЭЛЕМЕНТЫ ОБУЧЕНИЯ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО РАБОТНИКА, ОРИЕНТИРОВАННЫЕ НА ЛИЧНОСТЬ, ТО ЕСТЬ ВЫРАБОТКУ МАНЕРЫ ПОВЕДЕНИЯ, СПОСОБОВ ОБЩЕНИЯ.**



ВНЕПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ: ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ

Преимущества

- +занятия проводятся опытными экспертами;
- +используются современное оборудование и информация;
- +работники получают заряд свежих идей и информации.

Недостатки

- курсы обычно дороги, особенно когда вы добавляете стоимость расходов на проезд, суммы, выплачиваемые за обед, стоимость потерянной продукции;
- чаще изучается теория, нежели практика, и ее может быть сложно применить в обычной работе;
- имеющиеся курсы могут не соответствовать вашим требованиям;
- ваш бизнес может пострадать, если ключевые работники будут отсутствовать на работе.

ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

- **БУХАЛКОВ М.И. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: УЧЕБНИК ДЛЯ ВУЗОВ/ М.И. БУХАЛКОВ. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 320 С.**
- **[ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС]/ HR-PORTAL; РЕД. КИБАНОВ А. – РЕЖИМ ДОСТУПА: [HTTPS://HR-PORTAL.RU](https://hr-portal.ru), СВОБОДНЫЙ. (ДАТА ОБРАЩЕНИЯ 21.04.2019Г.)**

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!