

Повышение квалификации персонала



Профессиональная ориентация персонала.

Профессиональная ориентация — это комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или на смену рода деятельности.



Задачи профориентации.

Ряд задач профориентации:

- информирование заинтересованных лиц для облегчения выбора вида профессиональной деятельности;
- создание условий для развития профессионально значимых способностей будущих работников;
- определение соответствия психофизиологических и социально-психологических качеств обратившихся за консультацией профессиональным требованиям избранного ими вида трудовой деятельности.



Профессиональные мероприятия.

- **Профессиональное просвещение** — это начальная профессиональная подготовка школьников, осуществляемая через уроки труда, организацию кружков, специальных уроков.

- **Профессиональная информация** — система мер по ознакомлению учащихся и ищущих работу с ситуацией в области спроса и предложения на рынке труда, перспективами развития видов деятельности, с характером работы по основным профессиям и специальностям, условиями и оплатой труда, профессиональными учебными заведениями и центрами подготовки персонала.

- **Профессиональная консультация** — это оказание помощи заинтересованным людям в выборе профессии и места работы.



Роль повышения квалификации персонала в управлении организацией.

Важно систематически рассматривать ряд вопросов, на которые целесообразно ответить для выявления потребности в обучении коллектива:

- выполняются ли основные показатели отдела (уровень брака и отходов, количество жалоб покупателей или клиентов; уровень пропусков по причинам несчастных случаев и болезни; текучесть кадров);
- обладают ли сотрудники навыками, позволяющими им замещать отсутствующих коллег;
- являются ли аналогичные показатели более высокими в других отделах, занимающихся сходной деятельностью



Методы обучения и их выбор.

Если основываться на принятой в мировой практике классификации методов обучения, то все их следует разделить на:

- методы обучения, применяемые в ходе выполнения работы,
- методы обучения вне рабочего места (должностных обязанностей),
- методы, которые в равной степени подходят для любого из этих двух вариантов.



Виды обучения.

- **Подготовка персонала** — планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способов общения.
- **Повышение квалификации персонала** — обучение кадров в целях усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности.



Виды обучения.

- **Переподготовка персонала** — обучение кадров в целях освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда.



Концепции обучения квалифицированного персонала:

- **Концепция специализированного обучения**, ориентированного на сегодняшний день или ближайшее будущее и имеющего отношение к соответствующему рабочему месту.
- **Концепция многопрофильного обучения** является эффективной с экономической точки зрения, так как повышает внутрипроизводственную и непроизводственную мобильность работника.



Концепции обучения квалифицированного персонала:

- **Концепция обучения,** ориентированного на личность, обучение кадров в целях освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда



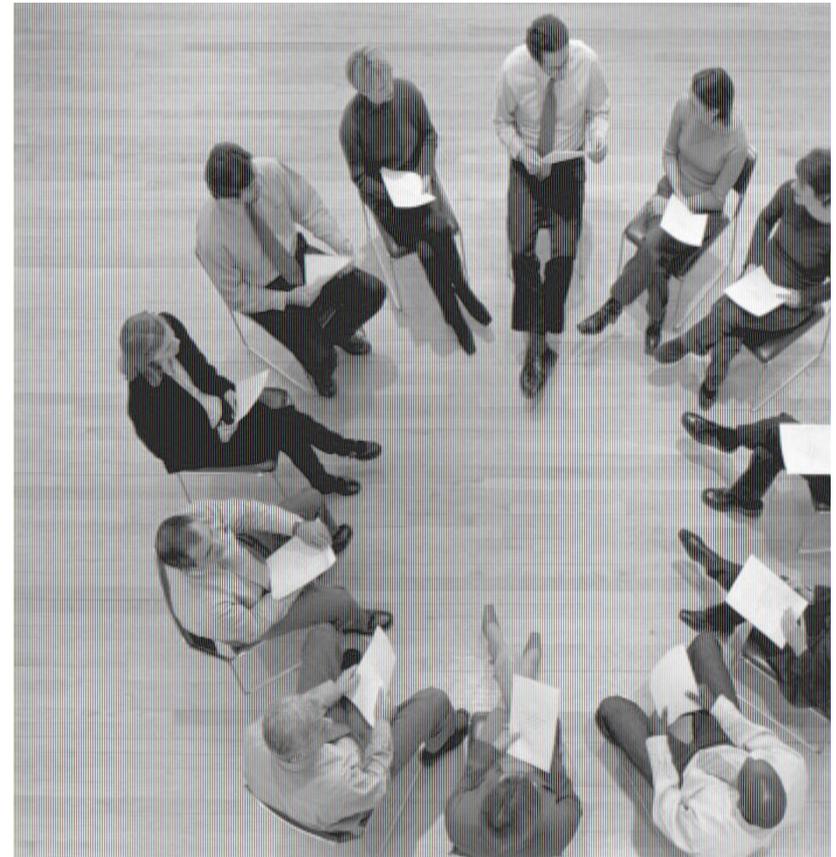
Методы обучения персонала на рабочем месте:

- Направленное приобретение опыта;
- Производственный инструктаж;
- Смена рабочего места (ротация);
- Использование работников в качестве ассистентов, стажеров;
- Наставничество;
- Подготовка в проектных группах.



Методы обучения персонала вне рабочего места:

- 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;



Методы обучения персонала вне рабочего места:

- Деловые игры;
- Тренинг;
- Самостоятельное обучение;
- Методы решения производственно-экономических проблем с помощью моделей;
- Кружок качества «вместо учебы», рабочая группа.



Сочетание методов обучения:

- **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;



Сочетание методов обучения:

- **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.



Заключение.

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.