**КОнтрольная работа**

по дисциплине «Развитие персонала»

на тему: Современные методы обучения персонала

Проверил: Выполнил:

Екатеринбург

2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

[Введение 2](#_Toc70097056)

[1. Понятие и виды обучения персонала](#_Toc70097057) 4

[1.1. Понятие обучения персонала](#_Toc70097058) 4

[1.2. Виды обучения персонала 4](#_Toc70097059)

[2. Современные методы обучения персонала](#_Toc70097060) 5

[2.1. Концепции обучения персонала](#_Toc70097061) 5

[2.2. Методы обучения персонала](#_Toc70097062) 5

[Заключение 13](#_Toc70097064)

[Список использованной литературы 14](#_Toc70097065)

# Введение

В настоящее время стремительно развивается бизнес и растет конкуренция. Задачей любой компании является не только выживание, но и сохранение конкурентоспособности. Успех предприятия зависит от эффективности работы его сотрудников. Поэтому именно обучение является неотъемлемой частью успешности любой организации.

Достижение долгосрочных и краткосрочных целей, необходимость повышения конкурентоспособности и проведение организационных изменений требуют опоры на хорошо спланированную и четко организованную работу по обучению персонала.

Обучение, подготовка, повышение квалификации, аттестация и оценка работников в наши дни становится актуальной задачей рыночной экономики. На сегодняшний день очень велика ценность человеческого ресурса, которая показывается определенными наборами навыков, умений, знаний и потенциала. Поэтому если организация хочет повысить свой статус в конкурентной среде, то она обязана иметь высококвалифицированных специалистов во всех сферах и областях. И для достижения поставленных целей немаловажным аспектом является правильно и эффективно организованное обучение персонала.

Кроме того, обучение призвано повышать уровень трудовой мотивации, приверженности персонала своей организации и включенности в ее дела.

Целью работы является рассмотрение современных методов обучения персонала.

Объектом исследования является система обучения персонала.

Предметом обучения выступают теоретические знания, которые необходимы сотруднику для совершения правильных действий на практике, навыки, то есть, способность к выполнению возлагаемых обязанностей и способы поведения, которые служат неотъемлемым качеством для взаимосвязи в коллективе и непосредственно с руководителем.

Задачей является рассмотрение современных методов обучения персонала.

# 1. Понятие и виды обучения персонала

#  1.1. Понятие 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.

Обучение – это большой мыслительный процесс, который направлен на получение, обработку и запоминание различной информации.

Основа процесса обучения лежит в приобретении знаний, умений и навыков.

Основными целями обучения является организация и формирование персонала управления, овладение умением определять, понимать и решать проблемы, интеграция персонала, адаптация, поддержание на соответствующем уровне и повышение профессиональной квалификации, приобретение профессиональных знаний.

# 1.2. Виды обучения персонала

# В современном мире различают три вида обучения: подготовка, повышение квалификации и переподготовка персонала.

# Подготовка персонала – планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности.

#  Повышение квалификации персонала – обучение кадров в целях усовершенствования знаний, умений и навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности.

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

# 2. Современные методы обучения персонала

#  2.1. Концепции обучения персонала

В настоящее время выработаны основные концепции персонала:

- концепция специализированного обучения. Ориентирована на сегодняшний день или ближайшее будущее, имеющее отношение к соответствующему рабочему месту. Такое обучение эффективно непродолжительный отрезок времени;

- концепция многопрофильного обучения является эффективной с экономической точки зрения, так как повышает внутрипроизводственную и непроизводственную мобильность работника;

- концепция обучения, ориентированного на личность, имеет целью развитие человеческих качеств, заложенных природой или приобретенных в практической деятельности. Нацелена к людям, имеющим склонность к научным исследованиям и обладающим талантом руководителя.

Предметом обучения являются знания, умения и навыки.

# 2.2. Методы обучения персонала

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

 Обучение без отрыва от производства осуществляется в обычной рабочей обстановке. Обучаемый использует рабочие инструменты, оборудование, которые он будет использовать и после завершения курса обучения.

 Обучение с отрывом от производства проводится вне рабочего места с использованием специально упрощенных учебных инструментов и оборудования.

 Методы обучения персонала на рабочем месте:

 - направленное приобретение опыта – систематическое планирование обучения на рабочем месте, основу планирования составляет индивидуальный план профессионального обучения, в котором изложены цели обучения;

 - производственный инструктаж – введение в специальность, адаптация, ознакомление обучающегося с новой рабочей обстановкой;

 - смена рабочего места (ротация) – получение знаний и приобретение опыта в результате систематической смены рабочего места. В результате этого создается представление о многогранности деятельности и производственных задач;

 - использование работников в качестве ассистентов, стажеров – обучение и ознакомление работника с проблемами высшего порядка задач при одновременном принятии на себя некоторой доли ответственности;

 - наставничество – применение метода эффективно в тех случаях, когда возникают какие-то проблемы, например у молодых работников;

 - подготовка в проектных группах – сотрудничество, осуществляемое в учебных целях в проектных группах, создаваемых на предприятии для разработки крупных, ограниченных сроком задач.

 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.

 Методы обучения персонала вне рабочего места:

 - чтение лекций – пассивный метод обучения, используется для изложения теоретических и методических знаний, практического опыта;

 - программированные курсы обучения – метод эффективен для получения теоретических знаний;

 - конференции, семинары – активный метод обучения, участие в дискуссиях развивает логическое мышление, вырабатывает способы поведения в различных ситуациях;

 - метод обучения руководящих кадров, основанный на самостоятельном решении конкретных задач из производственной практики – позволяет соединить теоретические знания и практические навыки, предусматривает обработку информации, конструктивно-критическое мышление, развитие творчества в процессах принятия решений;

 - деловые игры – обучение манере вести себя в различных производственных ситуациях, в которых участники должны вырабатывать альтернативные точки зрения;

 - тренинг – ежедневное обучение, в ходе которого один инструктирует или тренирует другого 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;

 - методы решения производственно-экономических проблем с помощью моделей – моделирование процессов, происходящих на конкурирующих предприятиях;

 - рабочая группа – 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.

 Кроме обучения на рабочем месте и вне его, возможно сочетание того и другого метода. К таким формам обучения относится:

 - опытное или эмпирическое обучение – обучение путем самостоятельной работы, но в логическом порядке;

 - демонстрация и практика под руководством – обучающий показывает стажеру, как делать, затем дает возможность сделать это самому работнику, но под его руководством;

 - программируемое обучение – книга или компьютер, которые периодически проверяют знания постановкой вопросов;

 - обучение с помощью компьютера – обучение путем взаимодействия с компьютером, использованием сети Интернет;

 - обучение действием – обучение в ходе выполнения действий, например, участие в разработке проекта или группового задания.

Выше перечисленные методы преобладают и сегодня, но они имеют ряд недостатков – не позволяют учитывать разный уровень знаний, не предполагают обратной связи и проверки усвоения материала.

Поэтому существуют более современные методы обучения персонала:

- модульное обучение – представляет собой отдельную и самостоятельную часть какой-либо системы обучения, направленную на развитие необходимого навыка. При этом в модуле четко определены цели обучения, задачи и уровни изучения материала, навыки и умения, которые предполагается получить. Важное преимущество модульного обучения – возможность менять последовательность модулей в зависимости от запроса слушателей;

- кейс-обучение – разбор практических ситуаций из опыта деятельности организации (case-study) популярен в финансовой, маркетинговой и управленческой сферах. Рассмотрение кейсов означает анализ и групповое обсуждение теоретических и практических ситуаций, которые могут быть представлены в виде описания, видеофильма или ролевой игры. В дискуссии ученики играют активную роль, а инструктор направляет и контролирует их работу. Основное назначение метода заключается в активном обмене участников опытом, в закреплении и углублении знаний и выработке схем ситуаций, позволяющих быстро принимать наиболее действенные решения;

- тренинг – обучение, в котором теоретические блоки материала минимизированы и основное внимание уделяется практической отработке навыков и умений. В процессе обучающиеся получают возможность развить и закрепить необходимые навыки, освоить новые модели поведения, изменить отношение к собственному методу. В рамках тренинга нередко проводятся деловые, ролевые и имитационные игры, групповые дискуссии. Тренинг обеспечивает интенсивное обучение и ориентирован на получение навыков, необходимых в повседневной работе. Итог тренинга – повышение мотивации персонала;

- деловые игры – наиболее близки к реальной профессиональной деятельности обучающихся. В условиях деловых игр создаются максимально благоприятные возможности, для того, чтобы участники творчески и эмоционально включились в отношения. При этом происходит быстрое пополнение знаний. Деловые игры позволяют всесторонне исследовать конкретную проблему, оценить готовность и умение сотрудников решать такие проблемы;

- метафорическая игра. В ней участники учатся вырабатывать новые формы деятельности и изменять установки поведения. Основная задача – найти новый способ решения задачи. Уникальность заключается в том, что для описания деловой ситуации берется метафора. Это могут быть сказки, притчи, легенды, передающие проблематику отношений в бизнес-ситуациях. Использование такой формы обучения помогает активизировать творческие способности участников;

- ролевые игры – относится к методам активного обучения и часто используется в ходе тренингов различного рода. Обучающиеся играют определенные роли (начальник и подчиненный) в определенных обстоятельствах, стараясь добиться решений поставленной учебной задачи;

- поведенческое моделирование – пошагово учит конкретным навыкам. Предъявляется форма профессионального поведения, которую предлагается освоить. Участники обучения воспроизводят предложенное и им обеспечивается обратная связь;

- сторителлинг (storytelling) – рассказывание историй. Заключается в том, чтобы с помощью «мифов» из жизни организаций обучать молодых сотрудников правилам работы в ней. Данный метод действенен уже в процессе подбора персонала, когда интервьюер рассказывает о компании, таким образом подготавливая ее к традициям, корпоративной культуре. Рассказывание историй может облегчить период адаптации нового сотрудника и формирует его лояльность к компании;

- обучение действием (action learning). Метод позволяет наиболее эффективно решать организационные проблемы, разрабатывать структуру и динамику организационных изменений. Участники работают над реальными задачами, а не над искусственными ситуациями. Главная цель – понять разницу между тем, что говорят в организации, и тем, что в ней делают;

- метод формирования рабочих групп. Данный метод используется тогда, когда необходимо найти способы решения какой-либо производственной ситуации. Участниками могут быть специалисты любого уровня. Перед ними ставится задача, которую нужно решить за определенный промежуток времени. Группа разрабатывает алгоритм действий, определяет сроки его реализации. Особенность метода заключается в том, что рабочая группа выносит свое решение в форме списка действий по достижению цели, а затем предложения передаются на рассмотрение руководству компании. Данная форма обучения развивает самостоятельность сотрудников, а также повышает их мотивацию;

 - баскет-метод (basket в переводе с английского «корзина»). Этот метод обучения состоит в имитации ситуаций, часто встречающихся в практике работы руководителей. Обучаемому предлагают выступить в роли руководителя, которому требуется в срочном порядке разобрать накопившиеся на его столе бумаги (корреспонденцию, отчеты и т.д.). В ходе самостоятельной работы слушатель должен проанализировать каждый документ, упорядочить полученную информацию, определить наиболее острые проблемы, принять решения по выявленным задачам и подготовить документы по реализации решений. Данный метод развивает способность к анализу, систематизации более важных факторов;

 - метод shadowing («бытие тенью»). Обучать данным способом можно персонал любого уровня. Например, молодого сотрудника решили повысить в должности до уровня линейного руководителя. Компания предоставляет ему возможность побыть «тенью» - стать свидетелем нескольких дней из жизни действующего руководителя. Сотрудник наблюдает и фиксирует значимые моменты в работе, получая информацию о том, каковы особенности данной должности, каких знаний и навыков ему не хватает, какие задачи предстоит решить. Данную форму обучения можно использовать для адаптации новых сотрудников;

 - secondment («командирование»). Это разновидность ротации персонала. Сотрудника «командируют» на другое место работы (в другой отдел или подразделение) на время, а потом он возвращается к своим прежним обязанностям. Данный метод малоизвестен в России. Отмечаются такие преимущества, как личностное развитие сотрудников, укрепление командного духа и улучшение навыков межличностного общения;

 - метод buddying заключается в том, что за специалистом закрепляется buddy, то есть партнер. Его задача – предоставлять постоянную обратную связь о действиях и решениях сотрудника, за которым он закреплен. Данный метод предполагает объективную и честную обратную связь. Обратную связь можно предоставлять после планерок, совещаний, дискуссий. Положительный момент метода – возможность для сотрудника получить информацию о своей работе, наметить точки личностного и профессионального роста, увидеть недостатки и исправить их.

 Независимо от вышеперечисленных методов обучения, подхода к обучению, оно будет эффективным в случае обеспечения результатами психологического анализа профессиональной деятельности.

 Оценивание эффективности метода происходит путем анализа содержания учебных заданий.

 Оценивать эффективность обучения можно с помощью методов:

 - тестирование;

 - анкетирование;

 - наблюдение за процессом обучения;

 - наблюдение после процесса обучения.

Критерии оценки важно донести до сотрудников в начале обучения. Также нужно дать промежуточную и итоговую обратную связь.

 Для эффективности обучения необходимо формирование системных ориентиров в процессе обучения. Это стимулирует создание системного мышления, а оно считается залогом успешной профессиональной работы.

# Заключение

….

# Список использованной литературы

…..