Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/glava-diploma/261079>

Тип работы: Глава диплома

Предмет: Государственное и муниципальное управление (ГМУ)

1. 1 Особенности технологии практико-ориентированного подхода в подготовке специалистов.

1.2 Основные виды и формы проведения практико-ориентированного обучения

1.3 Основные шаги по реализации практико-ориентированного обучения в организации

Вывод по разделу

Трудоустройство является одной из ключевых проблем каждого выпускника. Выбор профессии и ВУЗа всегда сопряжен с желанием работать по специальности и в организациях, которые позволят профессионально развиваться и получать ожидаемый уровень дохода. Однако, зачастую определенные обстоятельства, личные или внешние вносят свои коррективы, и студентам определенных специальностей и даже ВУЗа становится непонятно смогут ли они найти работу и будет ли она соответствовать их ожиданиям.

В современных условиях практически все выпускники вышеуказанных учебных заведений столкнулись с проблемой трудоустройства, которая обусловлена несколькими очевидными причинами:

- нежелание работодателей принимать на работу специалиста не имеющего опыт работы, даже несмотря на наличие образования по данной специальности. Законодательство в данном отношении не поддерживает выпускника, так как в действующей нормативно-правовой базе не закреплено понятие «молодой специалист». Хотя именно молодые специалисты нуждаются в определенных преференциях при прохождении конкурса на вакантную должность, так как являются потенциально перспективными работниками;
- образование в ВУЗах дает только фундаментальные знания, которые не всегда имеют практическую ориентацию и получается, что выпускники заканчивают ВУЗ, не имея представления о необходимых практических знаниях и навыках. В то же время работодатель не заинтересован тратить свои ресурсы на обучение нового специалиста, в то время как на рынке труда есть предложение со стороны уже готовых специалистов [1, с.23];
- также на рынке труда на определенные специальности спрос незначительный, в то время как ВУЗы осуществляют набор и ведут подготовку студентов в большом объеме. В результате специалисты, получившие образование по специальностям «Экономика предприятия и организации воздушного транспорта», «Правовое обеспечение деятельности системы воздушного транспорта» имеют небольшие шансы найти себе работу по выбранному профилю и им приходится переквалифицироваться [1, с.24,];
- самая распространенная проблема при трудоустройстве молодых специалистов сегодня - низкая оплата труда, не соответствующая ожиданиям молодых людей. Безусловно, есть некоторая амбициозная завышенность представлений о будущем доходе, но преимущественно, молодые люди не готовы некоторое время работать за ту оплату, которую предлагает работодатель, даже при наличии перспективы карьерного роста [2];
- важным критерием для приема на работу в авиапредприятия является наличие определенных часов налета (для пилота), что для студента невозможно, а также высокое знание английского языка и военный билет. Не все выпускники имеют возможность соответствовать по всем этим трем пунктам требованиям работодателя.
- события, произошедшие в мире и в России, начиная с декабря 2019 года сильно усугубили положение выпускников авиационных ВУЗов. В результате последствий пандемии коронавируса они не смогли устроиться на работу из-за блокировки более 70% авиаперевозок. Показатель трудоустройства по специальности выпускников-пилотов, который в предыдущие годы составлял от 70 до 80 %, уменьшился в 2020 году до 17%;
- военная операция России в Украине также негативно сказалась на положении выпускников. Зарубежные лизингодатели, которым принадлежит большая часть самолетов, отзывают воздушные суда. Заграничные фирмы-перестраховщики прекращают контракты, связанные со страхованием авиарисков. Производители западных самолетов останавливают их обслуживание на территории России. В связи со случившейся ситуацией идет сокращение авиационного персонала и снижение заработной платы персонала.

Таким образом, отраслевые и социальные и внешнеполитические обстоятельства, происходящие в последние годы не способствуют повышению уровня трудоустройства выпускников авиационных вузов. В результате, молодые специалисты, которые мотивированы на активное развитие авиации в Российской Федерации вынуждены искать работу в других направлениях, теряя свои знания и полученные навыки. Без сомнения кризис закончится и потребность в специалистах станет особенно очевидной, однако удовлетворить ее без принятия мер сегодня и в ближайшей перспективе уже не будет возможности. Анализ деятельности организации - обязательная часть любого практико-ориентированного обучения, позволяющая получить навыки исследования организационной структуры, постановки целей и задач, распределения и делегирования полномочий, взаимодействия структурных подразделений и специалистов, коммуникаций с потребителями услуг, а также других важных для будущего специалиста направлений практической деятельности.

Само понятие «практико-ориентированное обучение» ещё недостаточно распространено в теории управления организацией и персоналом. За ним не сложилось чётких определений, но оно имеет достаточно высокий научно-практический потенциал. Практико-ориентированное обучение персонала – это особая система обучения персонала, ориентированная на персонал конкретного предприятия и строящаяся на решении специфических именно для данной организации проблем, проводимая как на территории предприятия, так и в корпоративных учебных центрах с привлечением как собственных, так и внешних преподавателей.

Под системой практико-ориентированного обучения персонала понимается комплекс взаимосвязанных структур, процессов, учебных программ, форм и методов обучения, а также материально-технических средств, с помощью которого осуществляется процесс практикоориентированного обучения на предприятии.

Традиционные формы системы образования, ввиду повышения требований к квалификации работников и быстро меняющихся технологий, должны претерпеть серьёзные изменения в своей деятельности.

Практико-ориентированное обучение – это, в первую очередь, продуманная система обучения персонала компании, в рамках которой наряду с традиционными формами современного бизнес-образования используются такие формы обучения как: бизнес-тренинги, краткосрочные программы повышения квалификации персонала, проблемно-проектные семинары, семинары productknowledge (знание продукта), программы личностного роста работника, ролевые игры, анализ и обсуждение практических ситуаций (кейсов), "обучение действием".

Также практико-ориентированное обучение важный элемент корпоративной культуры. Только то обучение, которое действительно помогает развить профессиональные умения, необходимые для конкретной компании; обучение, соответствующее стратегии и жизненной стадии развития компании, должно получить воплощение.

Рассматривая специфику практико-ориентированного подхода к обучению, можно выделить два направления: традиционное и интегрированное, совмещенное с организационным развитием.

Сопоставительный анализ традиционного и интегрированного обучения (таблица 1.1).

Таблица 1.1 – Различия традиционного и интегрированного обучения

Параметры Традиционное обучение Интегрированное обучение

Объект Отдельный руководитель Группы, межгрупповые связи, руководитель и группа

Содержание Основы управленческих

знаний и навыков Коммуникативные навыки, умения разрешать проблемы

Обучающиеся Руководители младшего и среднего звена Все руководители вплоть до высшего звена

Учебный процесс Основан на информации и

рационализации Основан на информации, рационализации,

коммуникации и эмоциях

Стиль обучения Исходит из предметов и

особенностей преподавателей Исходит из особенностей участников, их опыта, проблем, отношений и умений консультантов

Цели обучения Рациональность и

эффективность Приспособление, изменение, информирование

Форма проведения Местные семинары, курсы Свободный выбор форм в зависимости от необходимости и ситуации

Ответственность за проведение Преподаватели, организаторы Участники

Стабильность

программы Стабильная Гибкая программа,

адаптированная к ситуации

Концепция

обучения Адаптация руководителей к нуждам предприятия Одновременно изменить руководителей и организацию

Направленность Ориентация на знания, которые могут пригодиться в

будущем Ориентация на конкретное изменение

Активность

участников Как правило, малоактивны Как правило, очень

активны

Таким образом, в современных организациях можно выделить несколько подходов к внутрифирменному обучению персонала организации, основанные на системном подходе к обучению: «сохраняющее» и «инновационное» обучение персонала; экспертный и процессуальный подходы; традиционное и интегрированное обучение. Тот или иной подход к обучению избирается руководством компании в зависимости от тех целей, которые оно преследует, организуя систему практико-ориентированного обучения персонала.

1.2 Основные виды и формы проведения практико-ориентированного обучения

Исходя, из задач организационного развития можно выделить следующие виды практико-ориентированного обучения (рисунок 1.2).

Рисунок 1.1 – Виды практико-ориентированного обучения персонала

В связи с особенностями целевой аудитории, на которую направлено практико-ориентированное обучение, политика обучения формируется с использованием следующих основных типов программ:

- тренинги;
- программированное обучение;
- учебная дискуссия;
- case-study;
- деловые и ролевые игры [14].

Рассмотрим основную направленность и содержание каждого из перечисленных методов обучения, применяемых в практике повышения руководящих кадров.

1) тренинги.

Под тренингами понимают такое обучение, в котором основное внимание уделяется практической отработке изучаемого материала, когда в процессе моделирования специально заданных ситуаций, обучающиеся имеют возможность развить и закрепить необходимые знания и навыки, изменить свое отношение к собственному опыту и применяемым в работе подходам.

2) программированное обучение.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации N 197-ФЗ от 30.12.2001 (ред. от 09.03.2021). - М.: Эксмо, 2021. - 224с.

2. Абдурахманов К.Х. Управление человеческими ресурсами организации / К.Х. Абдурахманов, Л.С. Бабынина, Ю.Г. Одегов. - М.: Фан АН Республики Узбекистан, 2020. - 256с.

3. Ахметова С.Г. Новые подходы к обучению персонала в цифровую эпоху / С.Г. Ахметова // Инновации в образовании. - 2017. - № 5. - С. 134-144.

4. Бессмертная В.В. Оценка результатов и эффективности внутрифирменного обучения персонала в организации / В.В. Бессмертная // Экономика и социум. - 2020. - № 10 (77). - С. 1076-1079.

5. Джаферова А.О. Направления совершенствования системы обучения персонала организации путем введения системы дистанционного обучения / А.О. Джаферова // Экономика и предпринимательство. - 2020. - № 5 (118). - С. 863-866.

6. Зарубина Е.В. Система управления персоналом и ее роль в управлении организацией / Е.В. Зарубина // Актуальные вопросы современной науки. - 2020. - № 2 (26). - С. 60-64.

7. Зуб А.Т. Теория менеджмента. Учебник для бакалавров / А.Т. Зуб. – СПб.: Питер, 2020. – 672с.
8. Ларин С.Н. Повышение квалификации персонала как ключевой фактор стратегического развития предприятий / Ларин С.Н. // Тенденции развития науки и образования. - 2018. - № 38-3. - С. 46-52.
9. Лопатина Е.И. Менеджмент: теория и практика / Е.И. Лопатина. Учебное пособие. – Армавир: Издательство Магарин Олег Григорьевич, 2020. – 144с.
10. Мартыанов А.В. Онлайн-обучение и развитие персонала / А.В. Мартыанов, А.В. Богданова // Управление развитием персонала. - 2020. - № 4. - С. 290-297.
11. Маслова В.М. Смешанные формы обучения и развития персонала компании - требование современного бизнеса / В.М. Маслова // Самоуправление. - 2020. - Т. 2. - № 1 (118). - С. 269-271.
12. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. Учебник / Е.Б. Моргунов. – М.: Юрайт, 2020. – 424с.
13. Одегов Ю.Г. Управление персоналом / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - М.: Юрайт, 2020. - 467с.
14. Одегов Ю.Г. Экономика труда. Учебник и практикум / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Юрайт, 2020. – 423с.
15. Руденко А.М. Управление персоналом. Учебное пособие / А.М. Руденко, В.В. Котлярова. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2020. - 319с.
16. Сирик М.С. Право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации / М.С. Сирик // В сборнике: Современный взгляд на науку и образование. Сборник научных статей. - Москва, 2020. - С. 227-229.
17. Технологии обучения и развития персонала в организации. Учебник / под ред. д-ра экон. наук М.В. Полевой. – М. Инфра-М, 2020. – 256с.
18. Черникова В.Е. О современных кадровых технологиях обучения персонала / В.Е. Черникова, Р.В. Хасиева, С.Н. Сиукаев // Экономика и предпринимательство. - 2020. - № 3 (116). - С. 1085-1088.
19. Шапиро С.А. Практика работы с персоналом. Учебно-практическое пособие / С.А. Шапиро, З.И. Ярлыкова. - Москва-Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 191с.
20. Шендель Т.В. Формирование технологии обучения персонала / Т.В. Шендель / В книге: Обучение персонала как инструмент развития человеческого потенциала в условиях цифровой трансформации. - Красноярск, 2021. - С. 63-96.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/glava-diploma/261079>