

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/referat/285209>

**Тип работы:** Реферат

**Предмет:** Корпоративный менеджмент

Оглавление

Введе-ние.....	3
1. Подходы к классификации тренин-гов.....	6
2. Подготовка и проведение тренин-га.....	7
3. Методы проведения тренин-га.....	10
Заключе-ние.....	13
Список использованных источни-ков.....	14

Введение

По мере развития технологий и развития стратегий на рабочем месте возникает потреб-ность в специалистах, которые должны соответствовать этим изменениям с точки зрения зна-ний и навыков. Один из лучших способов повысить уровень знаний и навыков – проведение тренинговых обучений.

Прежде всего ознакомимся с понятием «тренинг». Так, тренинг – методика активного обучения, которая позволяет развивать ЗУН (знания, умения, навыки), в том числе и социаль-ные условия, это интерактив, направленный на становление компетентного, социального и карьерного поведения относительно общения индивидуумов.

Один из лучших способов вовлечь и мотивировать учащихся, будь то взрослые или дети — использовать активную учебную деятельность.

Существует связь между таксономией Блума и стилями преподавания: низшие уровни таксономии Блума (механическое заучивание) связаны с наиболее пассивной формой обучения (лекция). Точно так же самый высокий уровень пересмотренной таксономии Блума (создание) также коррелирует с наиболее полезным методом активного обучения (обучение других).

Отметим, у многих организаций нет единого видимого плана обучения; цели и приори-теты могут быть более заметными, чем ‘планы’. Там, где планы существуют, они могут быть множественными, охватывающими части организации (например, подразделения или участ-ки), конкретные группы рабочей силы (например, менеджеров) или конкретные виды деятель-ности по обучению и развитию (например, централизованно проводимые курсы). Бюджеты на обучение также часто многочисленны, расположены как централизованно, так и локально, причем как в рамках функции обучения, так и по линии. Эти сложные наборы тренировок планы и бюджеты отражают способ определения потребностей в обучении в нескольких ме-стах и в разные сроки.

Планирование обучения также сильно зависит от организации функции обучения и раз-вития и мероприятий, которые она обеспечивает.

Некоторые варианты здесь следующие:

- Являются ли функция обучения и развития и функция управления персоналом тесно интегрированными или более слабо связанными как в центре, так и в местных подразделениях.
- Независимо от того, функционирует ли функция обучения как единая централизован-ная услуга, охватывающая бизнес, или как выделенная функция, встроенная в бизнес.
- Насколько сильно ключевые бизнес-функции контролируют содержание и реализацию мероприятий по развитию для своих сотрудников, выходящих за пределы внутренних границ бизнеса.
- Степень ответственности, с которой линейные менеджеры принимают на себя планы обучения своих сотрудников и расходы на тренинг.
- Насколько далеко и как быстро организация переходит от предоставления курсов к другим методам обучения, более адаптированным и основанным на опыте (таким как проекты, командировки, коучинг и наставничество, развитие команды) .

Тематическое исследование выявило шесть основных механизмов для влияющие на учебные планы и приоритеты, следующим образом:

1. Формальное бизнес-планирование как на высшем уровне, так и на более локальном уровне, ведущее к

определению приоритетов тренинга.

2. Связи между кадровой стратегией или процессами и последствиями тренинга. Довольно разочарывающе, что стратегии управления персоналом часто не дают четких указаний на области, в которых требуется обучение. Модели компетенций, разработанные в отделе кадров, часто переносятся для использования тренинга и развития, но могут не увязываться с реальными пробелами в навыках.

3. Планы для ключевых групп рабочей силы — наиболее очевидны в частом отделении развития менеджмента от других видов тренинга. Некоторые функции, особенно финансовые, также часто имеют свои собственные планы обучения и развития.

4. Серьезные бизнес-проблемы или изменения часто приводят непосредственно к крупным мероприятиям по обучению, обычно за счет дополнительных средств корпоративного центра. Аналогичным образом, потребности «точно в срок» могут быть определены на местном уровне и поддержаны местными бизнес-бюджетами.

5. Обзоры команд или индивидуальные планы тренингов обычно теоретически результаты оценки могут влиять на планы тренинга, но эти данные не часто анализируются, чтобы определить, есть ли четкие закономерности потребности.

6. Принятие мер по обеспечению обучения оказывает сильное влияние на планы на будущее, а оценка оказывает значительное влияние на содержание и методы будущего обучения.

Исходя из выше сказанного, нельзя не отметить важность и актуальность проблематики темы. Так, тренинги важны, потому что они представляют собой хорошую возможность для сотрудников расширить свою базу знаний и улучшить свои профессиональные навыки, чтобы стать более эффективными на рабочем месте.

Актуальность темы также обуславливается тем фактом, что в настоящее время существует огромное количество подходов и методов к планированию тренингов.

Цель исследования – изучение особенностей планирования тренингов.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть подходы классификации тренинговых программ;

2. Исследовать этапы подготовки и проведения тренингов;

3. Изучить методику проведения тренингов.

Единство и последовательность процессов обучения, коррекции и развития заложены в работе В. П.

Захарова и Н. Ю. Хрящевой. Определив главной целью социально-психологического тренинга «повышение компетентности в общении», они конкретизировали ее в следующих задачах:

- приобретение знаний по психологии личности, группы и общения;

- приобретение знаний, умений и навыков общения;

- коррекция, формирование и развитие установок, необходимых для общения;

- коррекция в развитии системы отношений личности. Эти задачи реализуются в процессе коррекции;

- развитие способности адекватно и полно воспринимать и оценивать себя и др.

Выстраивается следующая схема-алгоритм единого процесса психологического воздействия на личность:

- познание «себя»;

- коррекция «себя» на основе познанного;

- развитие «себя» после избавления от всего того, что мешало развитию.

Таким образом, тренинг предстает в диалектическом единстве обучающей, корректирующей и развивающей сторон психологического воздействия на личность.

Проблема тренинговых технологий не является новой для психологической науки. Потребность в тренинговых технологиях вызвана, прежде всего, запросами практики. «Тренинговые технологии с доказанной эффективностью не только выступают условием качественной профессиональной подготовки специалистов разного профиля, но и становятся необходимыми для гармоничного развития личности...».

Среди ряда авторов, затрагивающих анализ, теоретические и практические аспекты тренинговых программ, выделим следующих - В. Н. Алферову, П. А. Бавину, Г. Х. Бакирову, С. А. Беличеву, А. К. Быкова, И. В. Вачкова, И. Б. Гриншпуна, Г. С. Голышева, С. Д. Дерябо, Е. А. Леванову, Ю. В. Макарова, В. М. Максимова, А. П. Панфилову, В. А. Плешакова, Н. С. Пряжникову, Е. В. Сидоренко, А. И. Соболеву и др. Ю. В. Макаров раскрывает затрагивает концепцию особенностей психотренинговых технологий.

Структура работы представлена введением, тремя разделами, заключением и списком использованной литературы.

1. Подходы к классификации тренингов

Как мы убедились, есть множество классификаций тренинговых программ. Так, рассмотрим классификацию Т-групп:

Общее развитие индивидуума;

Становление и изучение отношений между личностями;

Повышение показателей рабочей деятельности, достигающийся путём улучшения трудовых отношений на предприятии;

В труде Большакова В. Ю. отмечается тот факт, что есть множество видов тренинговых программ. Самые популярные:

- Т-группы;

- Перцептивный тренинг;

- Поведенческий тренинг;

- Ролевой тренинг;

- Видеотренинг и т.п.

Отметим, в шестидесятые года 20 века, набирает популярность направление тренинговых программ социальных и жизненных умений на основе исследований Карла Роджерса. На практике подход использовался при обучении профессии учителя, менеджера для оказания психологической помощи, а также - развития.

Три модели характеризуют тренинг жизненных умений. Рассмотрим их особенности

Так, модель №1, опирается на 7 категорий жизненных умений: решения проблем, общения, настойчивости, уверенности в себе, критичности мышления, умения самоуправления и развития Я- концепции.

Модель №2 рассматривает жизненные умения, являющиеся целью тренинга, на четыре категории: межличностное общения, поддержание здоровья, развитие решения проблем и принятие решений.

Модель №3 подразумевает тренинг эмоционального самоконтроля, межличностных отношений, самопонимания, финансовой самозащиты, самоподдержки и концептуализации опыта. В. Сороченко в статье «Всё, что нужно знать о психологических тренингах» называет следующие: коммуникативные тренинги; тренинги личностного роста; бизнес - тренинги.

Задачей коммуникативных тренингов - это обучение поведенческим навыкам, то есть обучение эффективному поведению в различных коммуникативных ситуациях. Предполагается, что навыки и умения, сформированные в искусственно созданных и "безопасных" условиях психологического тренинга, помогут преодолеть трудности общения в реальной жизни. Например, застенчивый человек, который боится просить о повышении, может закрепить не-обходимые навыки, много раз разыгрывая эту ситуацию с другими членами исследовательской группы. Или, если один из участников испытывает трудности с прохождением собеседования, организатор может взять на себя роль гипотетического интервьюера. На данных тренингах участники отрабатывают решение сложных проблем, возникающих у каждого человека в процессе межличностного или делового общения. Для этого используются специальные упражнения, имитирующие различные жизненные ситуации. Выполняя его, участники тренинга пытаются наладить отношения с другими людьми и лучше узнать их, обращая внимание на все происходящее на невербальном уровне, а также вступая в контакт не только со словом (взгляд, поза, прикосновение, жесты и т. д.)

Список использованных источников

1. Анопченко, Т. Ю. Менеджмент: кейсы, тренинги, деловые игры. Практикум / Т. Ю. Анопченко, А. М. Григан, А. А. Лысоченко [и др.]. — 4-е изд., стер. — Москва : Дашков и К, 2019. — 282 с.
2. Бобченко Т. Г. Психологические тренинги. Основы тренинговой работы. Учебное пособие. — М.: Юрайт. 2020. 132 с.
3. Деткова, И. В. Тренинг психологической устойчивости к аддикциям: теория и практика: учеб.-метод. пособие / И. В. Деткова, Н. В. Ковалева, А. В. Леонтьева. — Майкоп : Центр социально-психологических проблем НИИ КП АГУ, 2016. — 46 с.
4. Захаров В. П. Социально-психологический тренинг / В. П. Захаров, Н. Ю. Хрящева. - Л.: ЛГУ, 1989. - 56 с.
5. Игра в тренинге. Личный помощник тренера / Е. А. Леванова [и др.]. -СПб. : Питер, 2011. - 368 с.
6. Корнилова Т. В. Экспериментальная психология. Учебник для академического бакалавриата. В 2-х частях. Часть 2. — М.: Юрайт. 2019. 174 с.
7. Косякова, Е. В. Функциональный тренинг для студентов первого года обучения : учеб. пособие / Е. В. Косякова. — М. : РУДН, 2017. — 66 с.

8. Эффективное управление организационными и производственными структурами : монография / О. В. Логиновский, А. В. Голлай, О. И. Дранко [и др.] ; под ред. О. В. Логиновского. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 450 с.А

*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/referat/285209>