

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/otvety-na-bilety/419528>

Тип работы: Ответы на билеты

Предмет: Управление персоналом

-

4. Теория X и теория Y МакГрегора.

По сути, теория МакГрегора, - это две взаимосвязанные теории: теория X и теория Y, старающиеся дать рациональное объяснение факторам мотивации.

Согласно теории X МакГрегора, менеджмент считает, что работники изначально ленивы и всеми силами стараются избегать работы. Кроме того, работники неинициативны, неамбициозны и не хотят брать на себя ответственность.

В то же время, по теории Y менеджмент склонен считать работников достаточно амбициозными, стремящимися взять на себя ответственность и имеющими собственные мотивы к работе. То есть, преобладает позитивный взгляд на персонал.

В дополнении к четырем перечисленным теориям можно назвать еще одну - Концепция партисипативного управления, которая говорит о необходимости привлечения работников к управлению предприятием для повышения их мотивации. Различают три степени участия:

- выдвижение предложений;
- выработка альтернативы;
- выбор окончательного решения.

Однако применение этой концепции возможно только на предприятиях с трудолюбивыми, инициативными и творческими работниками.

Вопрос 3. Перечислите виды профессионального обучения.

Ответ.

Сегодня, в условиях рыночной экономики и жесткой конкуренции, компаниям требуются квалифицированные кадры. Поэтому вопрос профессионального обучения персонала стоит, как никогда, остро. Оно обеспечивает соответствие необходимых знаний и умений работника современному уровню производства и управления. Если говорить об обучении рабочих и служащих в учебных заведениях, то оно включает в себя четыре основных вида.

1. Профессиональная подготовка. Существует начальная, средняя и высшая профессиональная подготовка рабочих, бакалавров, специалистов и магистров с получением документа об образовании (диплом, свидетельство). Срок обучения - от 1 до 6 лет.

2. Повышение квалификации. Выполняется на профессиональных курсах, в школах менеджеров, на факультетах повышения квалификации и в институтах бизнеса. Срок обучения - от нескольких дней до 6 месяцев.

3. Переподготовка кадров. Выполняется в учебных заведениях, где рабочие овладевают второй профессией, а служащие - второй специальностью. Срок обучения - от 6 до 24 месяцев.

4. Послевузовское профессиональное образование. Осуществляется для получения высшей профессиональной или научной квалификации в аспирантуре или докторантуре. Срок обучения - от 2 до 4 лет. Обучение может быть без отрыва от производства и с отрывом от производства.

Кроме этого, многие предприятия сегодня сами занимаются и подготовкой кадров, и повышением квалификации, и переподготовкой прямо на предприятии. В основном это планомерное краткосрочное обучение. Как правило, это курс, на котором знакомят с общими аспектами работы, правилами выполнения должностных обязанностей и прочими нюансами. Данный вид обучения подходит для подготовки работников низшего и среднего звена, к которым не предъявляются повышенные требования. Например:

1. Подготовка работников определенной квалификации из числа вновь поступивших на предприятие.
2. Повышение квалификации кадров - обучение персонала с целью усовершенствования имеющихся знаний, умений и навыков. Программы рассчитаны именно на то, чтобы специалист восполнил недостаток знаний, который образовался по причине изменений требований к должности, пересмотра технологий. То есть, работник не приобретает новую профессию, а лишь повышает квалификацию.

3. Переподготовка кадров - обучение работников с целью приобретения новых знаний, умений и навыков. После прохождения курса сотрудник может занимать другую, в том числе вышестоящую должность. Например, бухгалтер становится экономистом, бригадир – мастером и т.д.

Это, так называемое «внутреннее обучение». Оно может иметь различные формы:

- наставничество: это процесс, при котором опытный сотрудник (наставник) передает свои знания и опыт новому сотруднику (наставляемому). Наставник помогает наставляемому освоить новые навыки и адаптироваться к рабочей среде;
- обучение на рабочем месте: это форма обучения, при которой сотрудник получает новые знания и навыки, выполняя свои рабочие обязанности. Обучение может проходить под руководством опытного сотрудника или с использованием специальных инструкций и материалов;
- внутренние тренинги: это организованные мероприятия, на которых сотрудники получают новые знания и навыки от внутренних экспертов или приглашенных специалистов. Тренинги могут быть проведены в формате лекций, семинаров, практических занятий и т.д.;
- проектное обучение: это форма обучения, при которой сотрудники участвуют в реальных проектах, где они могут применить свои знания и навыки на практике. В процессе работы над проектом они также могут получать обратную связь и руководство от опытных коллег.

Кроме того, существуют и другие виды профессионального обучения, например, внешнее, с привлечением специалистов из других организаций, корпоративное, индивидуальное, онлайн-обучение и т.д.

Каждый из этих видов обучения имеет свои особенности и преимущества, однако выбор конкретного вида обучения зависит от целей и задач организации, доступных ресурсов и потребностей сотрудников.

-

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/otvety-na-bilety/419528>