

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/doklad/54469>

Тип работы: Доклад

Предмет: Управление персоналом

Введение 3

Способы организации обучения сотрудников в компании 4

Как организовать и провести обучение своими силами 6

Оценка потребности персонала в обучении 8

Планирование обучения 9

Малобюджетные формы обучения персонала 10

Наставничество 12

Обучение на рабочем месте 13

Заключение 17

Список использованных источников 18

Введение

Актуальность выбранной темы (слайд 3). Современные рыночные условия, постоянное изменение информации, быстрая смена технологий, высокая конкурентоспособность и множество других факторов требуют постоянно-го обучения и переобучения персонала. Поэтому одной из важнейших за-дач в области управления персоналом является настройка системы повы-шения квалификации, переподготовки сотрудников в организации.

Хорошо обученный персонал увеличивает преимущества компании. Обу-чение персонала представляет собой направление работы, пожалуй, наиболее интересное в практике управления в целом. Считается, что обу-чать персонал своей организации, значит повышать капитализацию ком-пании. Актуальность исследования проблем обучения персонала предпри-ятия, состоит в том, что перед руководителем любой компании, рано или поздно встанет вопрос повышения производительности работников. А для того, чтобы решать текущие проблемы и эффективно планировать на бу-дущее, предприятию необходимы высококвалифицированные специали-сты. И добиться этого во многом помогают современные методы обучения персонала, используемые и проверенные в организациях.

Цель работы – раскрыть способы организации обучения в компании.

Задачи работы:

- отразить способы организации обучения;
- раскрыть организацию и проведение обучения собственными силами;
- представить оценку потребности персонала в обучении;
- охарактеризовать планирование обучения;
- рассмотреть малобюджетные формы обучения персонала;
- раскрыть наставничество;
- представить обучение на рабочем месте.

Способы организации обучения сотрудников в компании

В мировой практике под профессиональным обучением (слайд 4) понима-ют любая деятельность, которая сознательно проводится с целью развития и поддержки компетенций работников ключевого характера, которые нужны для исполнения работы в современных условиях, либо для разви-тия потенциала тех работников, который нужен для исполнения работы в дальнейшем. Если сказать более конкретным образом, то обучение про-фессионального характера представляет собой процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков и (или) знаний работникам организации [9, с.157].

В практической деятельности профессионально-технического образования сложились две формы обучения персонала: внутрипроизводственная и не-производственная. Есть в экономике разновидность такого рода задач обучения (слайд 5), которая подразделяется таким образом [4, с.143]:

- 1) при подготовке нового персонала: привитие обучаемым работникам нужных профессиональных навыков; исследование наиболее рациональных приемов работы на основе опыта передовых технологий; процесс освоения норм выработки, достижения разного рода показателей качественного характера.
- 2) при росте квалификационного уровня рабочих: совершенствование существующих навыков; освоение новых, немногим образом более сложных видов работ и навыков; эффективное освоение новых техники и технологии, исследование передовых методов организации процесса производства; освоение новых методов и приемов труда и его организации.

Необходимо принимать во внимание, что определенные цели обучения могут отличаться для различных участников обучения. К примеру, для владельцев компании (слайд 6) и высших исполнительных руководителей в качестве данных целей могут выступать: рост уровня производительности, эффективности и прибыли компании; получение определенных конкурентных преимуществ; рост рыночной доли; рост стоимости имущества компании.

Для руководителей высшего звена важным является: рост уровня эффективности процесса управления и уровня производительности; улучшение работы в коллективе и разных процессов; разработка новейших более эффективным средств для достижения целей организации.

Для менеджеров линейного звена (слайд 7) важным является: новые перспективы в деловой карьере; новые возможности улучшения работы собственного подразделения; новые методы решения поставленных задач; рост количества клиентов и наиболее полное удовлетворение их потребностей.

Для рядовых сотрудников важными являются следующие задачи: совершенствование трудовых условий; участие более активного характера в процессах принятия решений; более эффективным образом использование своего личного потенциала; большее удовлетворение от собственной деятельности [7, с.181].

Следовательно, цели обучения формируют основу для создания учебной программы детального характера, содержание которой находится в зависимости от числа и характера намеченных целей.

На уровень эффективности профессионального обучения в значительной степени воздействие оказывает выбранный способ обучения. Специалисты в данной сфере давно пришли к мнению, что нет одного единственного универсального метода обучения – у каждого из них имеются собственные достоинства и недостатки. Существует большое число способов развития знаний и навыков профессионального характера. Все их условным образом можно подразделить на три группы (слайд 8):

- способы обучения, которые применяются на рабочем месте (инструктаж, наставничество, ротация, делегирование полномочий);
- способы обучения, которые применяются вне рабочего места (лекции, семинары, конференции; деловые игры; тренинги);
- способы, которые в равной степени подходят для каждого из двух указанных вариантов (к примеру, инструктаж, деловые игры).

Как организовать и провести обучение своими силами

В современных компаниях профессиональное обучение должно являться комплексным непрерывным процессом, который состоит из нескольких этапов (рис. 1) – слайд 9.

Рисунок 1 - Процесс организации профессионального обучения в компании [6, с.129]

Уровень, который называют системным, относят к такого рода потребностям, которые нельзя ограничить степенью обучения отдельно взятых работников субъекта экономики и связаны с взаимодействием внутри нее, к примеру, процесс управления конфликтами в компании, решение разного рода ее проблем и т.д. При этом стратегический уровень связывают с потребностями, которые нельзя ограничить ни уровнем обучения отдельно взятых сотрудников, ни существующим взаимодействием в компании, но при этом относят их к стратегии ее дальнейшего развития, ее положению в среде социально-экономического характера.

Необходимым является заметить, что тематика обучения обычно связана с тем уровнем проблем, который

установлен потребностями самой компании.

1. Гражданский кодекс РФ от 30.11.1994 №51-ФЗ (с изм. от 03.08.2018) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
2. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ (с изм. от 19.12.2018) Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
3. Абакулина Л.Ю., Беяева Т.П., Лабудин А.В. Экономика: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2015. – 368с.
4. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе. – М.: Юрист. – 2015. – 453с.
5. Грибов В.Д. Экономика организации (предприятия): Практикум. – М.: КноРус, 2017. – 200с.
6. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда: Учебник. – М.: Инфра-М, 2015. – 369с.
7. Корогодина И.Т. Экономическая теория труда. – М.: Экономика, 2015. – 388с.
8. Орнина А.О. Обучение персонала // Аллея науки. – 2018. – Т. 4. – №6. – С.628-633.
9. Рофе А.И. Экономика труда: Учебник. – М.: КноРус, 2015. – 615с.
10. Тонких А.Д. Обучение и адаптация персонала – инвестиции в бизнес компании // Форум молодых ученых. – 2018. – №2. – С.533-541., с.535.
11. Федорович В.О., Конципо Н.В. Экономика организации: Учебное пособие. – М.: Проспект, 2017. – 240с.
12. Фокина О.М., Соломка А.В. Экономика организации (предприятия): Учебное пособие. – М.: КноРус, 2017. – 417с.

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/doklad/54469>