

ТЕМА 12. НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ПРОГРЕСС И ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- КВАЛИФИКАЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

- 1. Научно-технический прогресс и обучение ЧР*
- 2. Понятие, виды и задачи обучения ЧР*
- 3. Предмет обучения*
- 4. Методы обучения. Интерактивное видео*
- 5. Принципы выбора метода обучения персонала*
- 6. Профессиональная ориентация как элемент системы подготовки кадров*
- 7. Зарубежный опыт выработки концепций обучения квалифицированных кадров*
- 8. Потребности в повышении квалификации менеджеров*



1. Научно-технический прогресс и обучение ЧР

НТП существенно влияет на уровень образования населения, усложняет и делает его всеохватывающим. НТП способствует сокращению работ низко квалифицированных и не требующих квалификации.

Известно, что в основе разделения труда по профессиям лежит специализация и изменение орудий труда. А причиной появления новых специальностей и профессий выступает уровень развития НТП. Именно развитие НТП лежит в основе связи закона перемены труда и разделения труда по профессиям.

Все население делится на следующие образовательные группы:



2. Понятие, виды и задачи обучения ЧР

Обучение персонала – основной путь получения профессионального образования. Это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т.п.

Следует различать три вида обучения.

ВИДЫ ОБУЧЕНИЯ

Подготовка
кадров

=

Планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способами общения

Повышение
квалификации

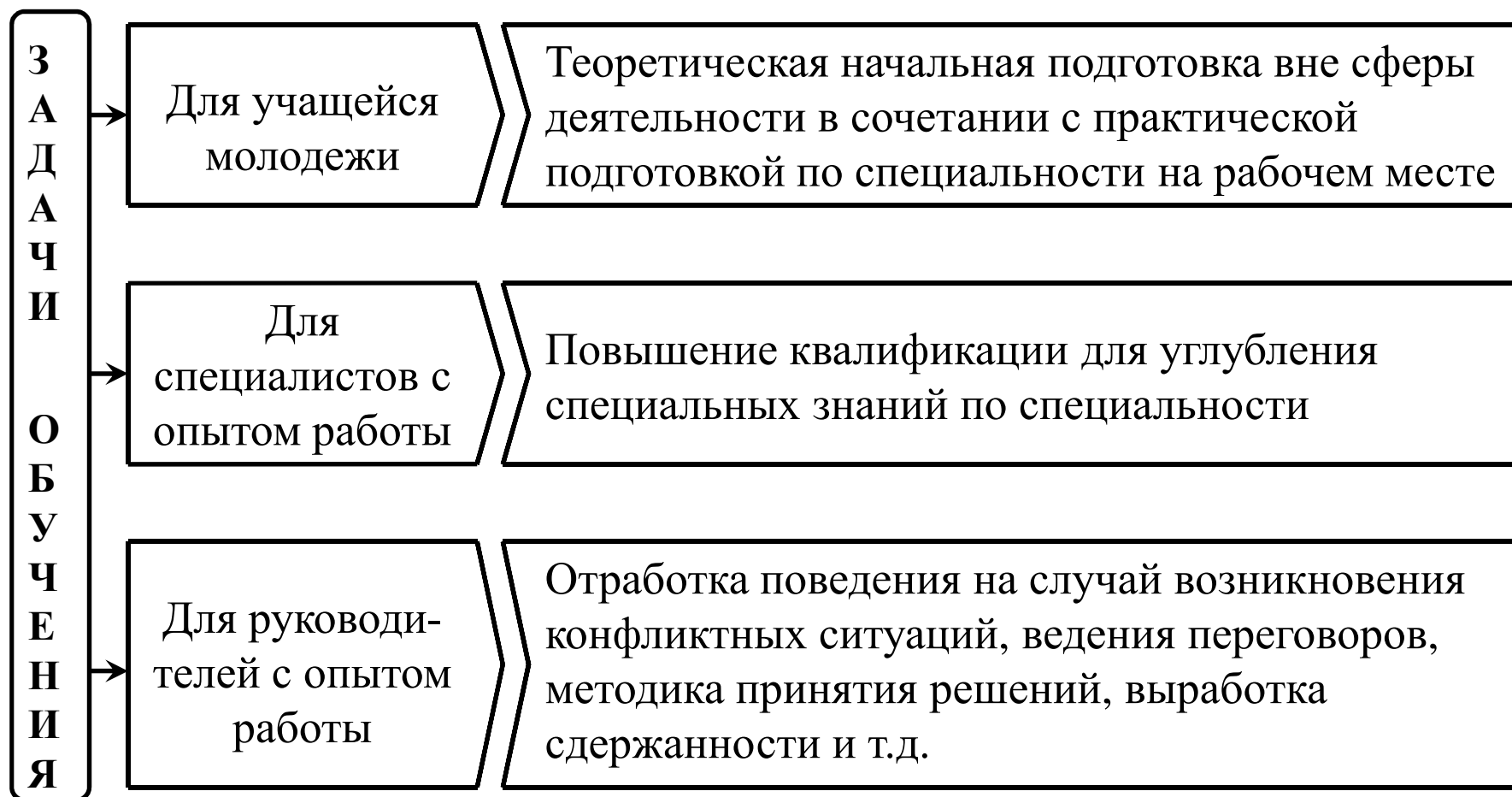
=

Обучение кадров с целью усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности

Переподготовка
кадров

=

Обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда



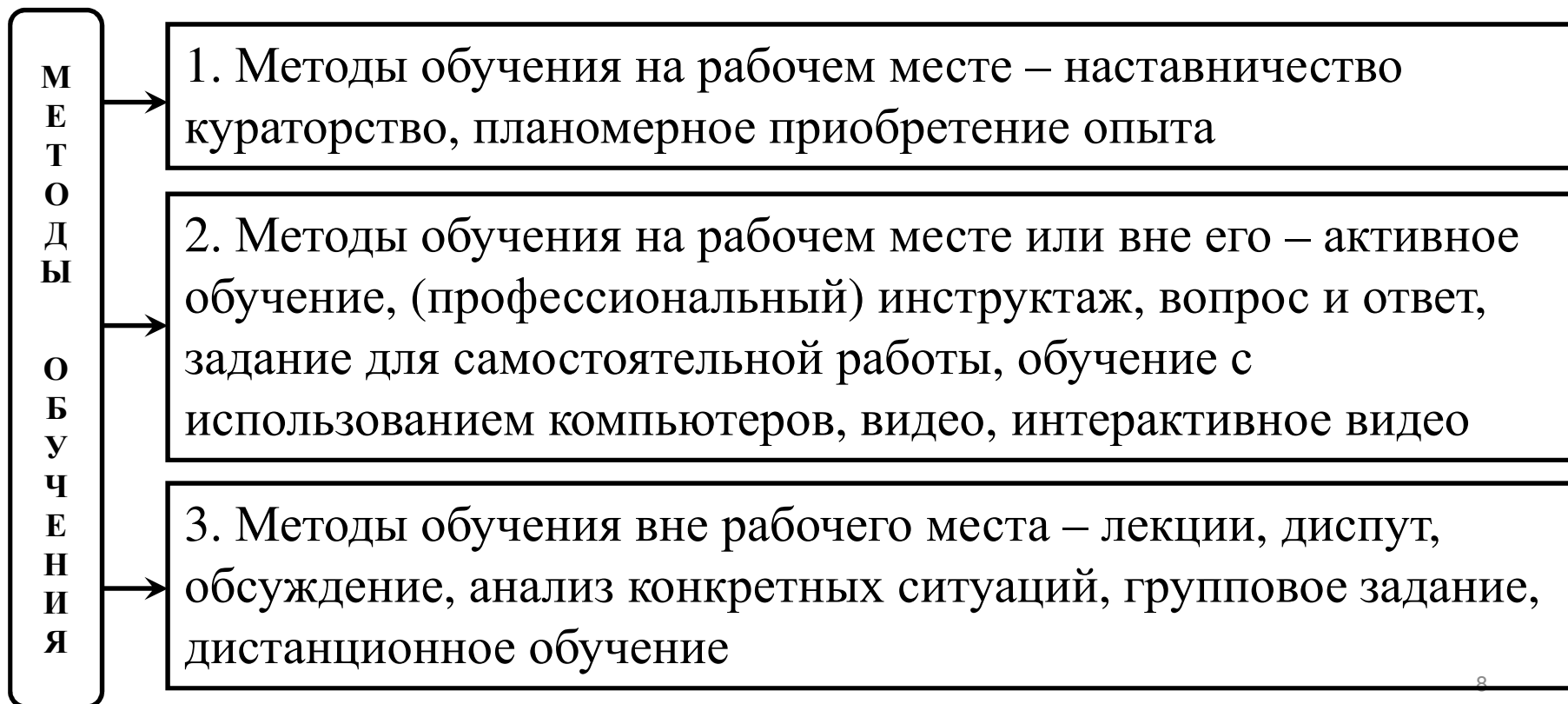
3. Предмет обучения



4. Методы обучения работников. Интерактивное видео

Методы обучения персонала – способы, при которых достигается овладение знаниями, умениями, навыками обучающихся.

Метод обучения можно разбить на три группы в зависимости от того, где они обычно применяются



В последние годы наиболее популярным видом обучения является интерактивное видео. Оно основано на слиянии двух мощных технологий обучения – обучения с использованием компьютеров и видео. Это обучение является индивидуальным и интерактивным. Программа интерактивного видео составляется на основе детального анализа задач и навыков и разработана так, чтобы удовлетворять требованиям теории обучения.

Области применения интерактивного метода

→ дистанционное обучение, при котором учащиеся могут находиться в самых разных местах

→ когда учащиеся испытывают трудности в обучении

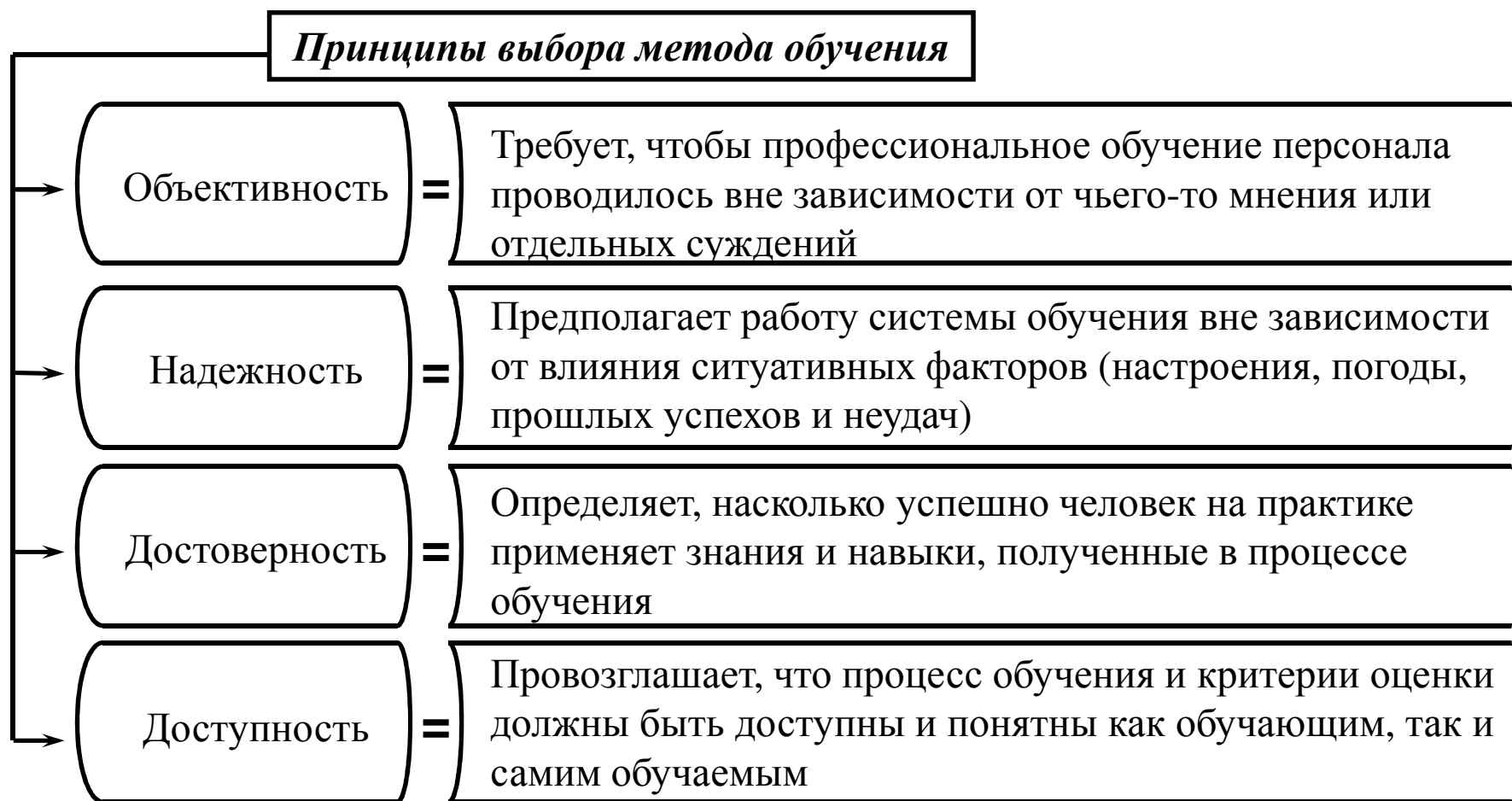
→ там где существует недостаточный учебный ресурс

→ там где важны навыки межличностного общения

→ тогда, когда время на обучение ограничено

5. Принципы выбора метода обучения персонала

К принципам выбора метода обучения персонала чаще всего относят: объективность, надежность, достоверность, доступность.



6. Профессиональная ориентация как элемент системы подготовки кадров

Профессиональная ориентация выступает важным составным элементом системы подготовки кадров и является регулятором связи между системой образования и производством.

Профессиональная ориентация – это комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или на смену рода деятельности.

Работа по профориентации имеет своей целью оказание помощи молодым людям (в основном учащимся общеобразовательных школ) и людям, ищущим работу, в выборе профессии, специальности, места работы или учебы с учетом склонностей и интересов людей, их психофизиологических особенностей, а также с учетом складывающейся конъюнктуры на рынке труда.

Указанная выше общая цель включает ряд задач, носящих более конкретный характер. К ним можно отнести

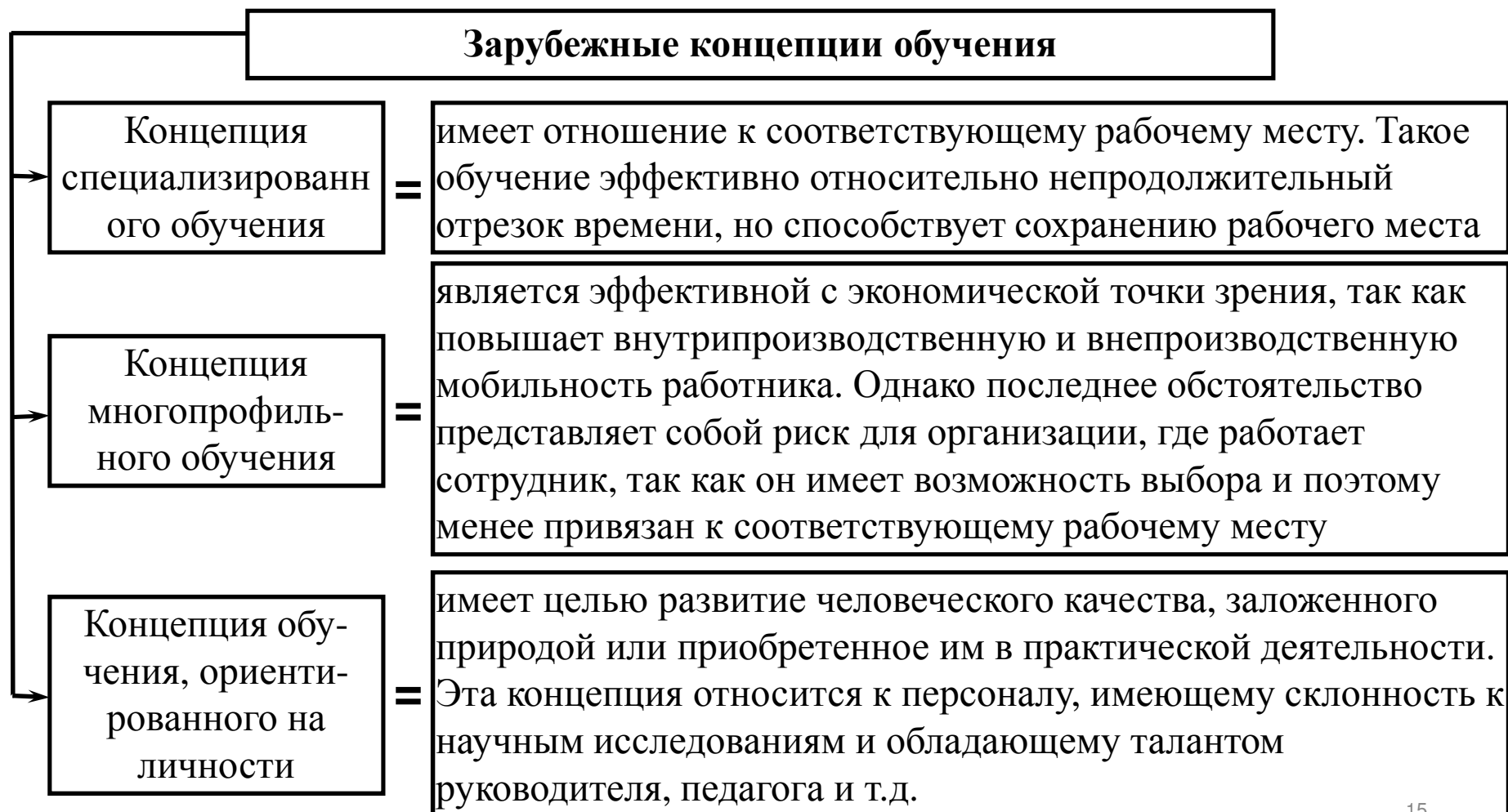
→ Информирование заинтересованных лиц для облегчения выбора вида профессиональной деятельности

→ Создание условий для развития профессионально значимых способностей будущих работников

→ Определение соответствия психофизиологических и социально-психологических качеств обратившихся за консультацией профессиональным требованиям избранного ими вида трудовой деятельности

7. Зарубежный опыт выработки концепций обучения квалифицированных кадров

Зарубежный опыт выработал три концепции обучения квалифицированных кадров



8. Потребности в повышении квалификации менеджеров

В последнее время требования к уровню квалификации менеджеров все более возрастают, так как недостаточный уровень их подготовки в значительной степени сказывается на уровне развития экономики.

Реорганизация структур и сокращение их размеров в последние годы вынуждают менеджеров повышать интенсивность труда в 1,5-2 раза. Компании возлагают на менеджеров повышенную ответственность. Кроме того, от них требуется разносторонний опыт, чтобы в случае необходимости была возможность замены.

Вследствие быстрой концепций НТП существенно изменяется роль мастеров, начальников производств и других управляющих низшего звена. Менеджеры высшего уровня ждут от них не только конкретизации технических проблем и поиска вариантов их решения, но и оперативного решения вопросов управления персоналом. Все это существенно расширяет сферу деятельности низшего управленческого персонала, который играет ключевую роль в снижении себестоимости и увеличении объемов выпуска высококачественной продукции.

Все вышеперечисленное подтверждает необходимость и потребность в повышении квалификации менеджеров.