

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://studservis.ru/gotovye-raboty/glava-diploma/169571>

Тип работы: Глава диплома

Предмет: Инновационный менеджмент

Введение 4

1 Теоретические основы инновационного и интерактивного обучения персонала в организации 7

1.1 Сущность понятия «инновационное и интерактивное внутрифирменное обучение персонала» 7

1.2 Зарубежная и Российская практика инновационного и интерактивного внутрифирменного обучения персонала 21

1.3 Эффективные методы инновационного и интерактивного внутрифирменного обучения персонала 31

2 Экономико-управленческая характеристика организации ГУЗ «ИОКПБ №1 36

2.1 Краткая характеристика организации 36

2.2 Анализ кадрового состава ?

2.3 Анализ внутрифирменного обучения персонала в ГУЗ «ИОКПБ №1 ?

3 Разработка мероприятий по повышению эффективности внутрифирменного обучения персонала в ГУЗ «ИОКПБ №1 ?

3.1 Рекомендации по повышению эффективности внутрифирменного обучения персонала в ГУЗ «ИОКПБ №1 ?

3.2 Разработка мероприятий по внедрению рекомендаций ?

3.3 Расчёт экономической эффективности предложенных мероприятий ?

Заключение ?

Список использованных источников ?

Приложение А – Схема организационной структуры ГУЗ «ИОКПБ №1 ?

Приложение Б – ?

Приложение В –

Приложение Г –

Введение

Сегодня в условиях быстрого обновления содержания труда особая роль в организации отводится внутрифирменному обучению персонала. Поиск новых методов и форм обучения для развития и совершенствования профессиональных способностей и умений работников подчёркивает значимость инновационного интерактивного обучения в организации.

Анализ литературы по проблеме исследования позволяет констатировать, что в современных организациях выделяют несколько подходов к внутрифирменному обучению персонала организации, основанном на системном подходе к обучению. К ним можно отнести:

- «сохраняющее» и «инновационное» обучение персонала;
- экспертный и процессуальный подходы;
- традиционное и интегрированное обучение.

В зависимости от целей и задач обучения персонала, преследуемых компанией, руководство организации выбирает и соответствующий подход к обучению своих сотрудников.

Соответственно, можно говорить о двух разных типах учебных программ – «сохраняющих» и «инновационных». Целью «сохраняющего» обучения является усвоение фиксированных взглядов, методов и правил для того, чтобы эффективно работать в известных и повторяющихся ситуациях, для развития способностей, обучаемых решать те проблемы, которые актуальны. Этот тип программ особенно эффективен для передачи новых знаний взамен устаревших и устранения пробелов в знаниях и умениях.

Исследователи замечают, что во многих современных организациях сохраняющее обучение в достаточной мере разработано и используется. Поскольку этот тип обучения ориентирован, прежде всего, на поддержание актуальной ситуации в организации, но подготовка и обучение сотрудников корреспондируются скорее с «работой в прошлом», чем с «работой в будущем» и мало ориентированы на то, что может произойти с организацией и деятельностью работников завтра.

«Инновационное» обучение ориентировано на перспективу, подготовку организации к работе в новых условиях.

Разработке инновационных обучающих программ должен предшествовать прогноз потребности организации в изменении профессионально-кадрового потенциала, исходя из соответствующих изменений во внешней среде, в технологии деятельности и системе управления.

Административный и управленческий персонал обычно хорошо подготовлен к поддерживающему обучению, но обязанность управленца, ориентированного на развитие организации, – обеспечить потенциал для этого развития, что возможно только в рамках «инновационного» обучения. Актуальность проблемы позволяет сформулировать тему исследования «Инновационные и интерактивные методы внутрифирменного обучения персонала».

Целью написания дипломной работы является выявление, обоснование эффективных методов инновационного и интерактивного внутрифирменного обучения персонала и разработка рекомендаций по их использованию.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- 1) рассмотреть теоретические подходы к организации инновационного и интерактивного внутрифирменного обучения персонала;
- 2) охарактеризовать традиционные и инновационные методы интерактивного внутрифирменного обучения персонала;
- 3) проанализировать деятельность конкретного предприятия и практику применения инновационного и интерактивного внутрифирменного обучения персонала;
- 4) разработать рекомендации по повышению эффективности применения инновационных интерактивных методов внутрифирменного обучения персонала.

Объект исследования: ГУЗ ИОКПБ №1.

Предмет исследования: инновационные и интерактивные методы внутрифирменного обучения персонала.

Информационную базу исследования составляют: монографии специалистов в области управления персоналом, в которых отражены вопросы обучения и развития персонала (А.Р. Алавердов, А.Я. Кибанов, М.И. Магура, Е.В. Маслов и др.), статьи молодых авторов, анализирующих вопросы применения инновационных технологий в системе обучения персонала (В. Коновальчик, Е. Безлепкина, С. Крикунов, В. Орехов и др.), кадровая отчётность организации.

В работе использовались методы исследования: теоретический анализ источников по проблеме исследования, наблюдение, сравнение, изучение документов, экспертная оценка, тестирование.

Практическая значимость исследования. Внедрение указанных мероприятий позволит повысить квалификацию персонала и получить экономический эффект.

Дипломная работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

В первой главе изучены теоретические основы инновационного и интерактивного внутрифирменного обучения персонала организации.

Во второй главе рассмотрена экономико-управленческая характеристика организации.

В третьей главе представлены рекомендации по совершенствованию инновационного и интерактивного внутрифирменного обучения персонала, разработаны мероприятия по внедрению рекомендаций и рассмотрена экономическая эффективность предлагаемых мероприятий.

1 Теоретические основы инновационного и интерактивного обучения персонала в организации

1.1 Сущность понятия «инновационное и интерактивноевнутрифирменное обучение персонала»

В современных условиях, ориентируясь на потребности конкурентного рынка, учиться, подтверждать и повышать собственную квалификацию приходится непрерывно. Наиболее перспективным и приемлемым как для работников, так и для предприятий в данных обстоятельствах является внутрифирменное обучение. Дефицит квалифицированных кадров, вызванный кризисным состоянием системы профессионального образования, сложной социально-демографической ситуацией и рядом других факторов, заставляет современные предприятия самостоятельно заниматься подготовкой кадров и повышением их квалификации, т.е. осуществлять обучение внутри фирмы. Именно данную систему обучения всё чаще используют многие компании.

Само понятие «внутрифирменное обучение» ещё недостаточно распространено в теории управления организацией и персоналом. За ним не сложилось чётких определений, но оно имеет достаточно высокий научно-практический потенциал. Внутрифирменное 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 внутрифирменного обучения персонала понимается комплекс взаимосвязанных структур, процессов, учебных программ, форм и методов обучения, а также материально-технических средств, с помощью которого осуществляется процесс внутрифирменного обучения на предприятии.

Структуры – это специалисты или подразделения (участки, группы, сектора, отделы, управления, департаменты), занимающиеся вопросами обучения, а процессы – это этапы организации и проведения внутрифирменного обучения.

Традиционные формы системы образования, ввиду повышения требований к квалификации работников и быстро меняющихся технологий, должны претерпеть серьёзные изменения в своей деятельности. Возрастание роли интеллектуального капитала в современных компаниях приводит к необходимости превращения их в постоянно обучающуюся организацию. Можно сказать, что это представляет собой персонализированную систему развития профессиональной компетентности, подразумевает участие почти каждого ведущего специалиста в обучении персонала, а рядовых сотрудников – в самообучении.

В первую очередь корпоративные программы обучения разрабатываются и реализуются, исходя из стратегических задач компании. А потому при их создании учитывается необходимая динамика развития персонала компании, возможные темпы развития, имеющиеся и необходимые ресурсы для организации данной работы. Такие программы создаются с учётом интересов бизнеса в целом, интересов отдельных подразделений компании и, безусловно, интересов непосредственно самих сотрудников.

Во-вторых, такая программа, как напрямую, так и опосредованно, может решать задачи командообразования в коллективе, согласования множественных интересов, повышения качества взаимодействия между подразделениями компании.

В-третьих, с помощью реализации программ внутрифирменного обучения решаются вопросы создания в организации единого ценностного и информационного поля.

Далеко не всегда бывает достаточным получить новые знания (по прочтении специальной литературы или при посещении бизнес-семинара). Следом всегда возникают вопросы: как распорядиться этими знаниями на практике; какие управленческие технологии позволят достичь максимального эффекта мне как менеджеру, моему структурному подразделению, компании в целом; какие практические результаты можно будет получить уже сегодня; каким будет отсроченный эффект?

Большинство современных руководителей понимает, что персонал компании – богатейший ресурс. Развитие человеческого ресурса возможно различными способами, один из которых – обучение.

Внутрифирменное 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".

Внутрифирменное обучение – очень 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. Эффективными могут быть признаны лишь те методы обучения сотрудников, которые тесно связаны с реальной производственной ситуацией. Границы между обучением и работой быть не должно. В современных организациях можно выделить несколько подходов к внутрифирменному обучению персонала организации, основанные на системном подходе к обучению. К ним можно отнести:

- «сохраняющее» и «инновационное» обучение персонала;
- экспертный и процессуальный подходы;
- традиционное и интегрированное обучение[11].

В зависимости от целей и задач обучения персонала, преследуемых компанией, руководство организации выбирает и соответствующий подход к обучению своих сотрудников. Рассмотрим суть этих подходов.

1) «сохраняющее» и «инновационное» обучение персонала.

В рамках программ последиplomного образования можно выделить два типа целей учебных занятий:

- передачу знаний;
- формирование определенного арсенала умений, а также развитие потенциала работников.

Соответственно, можно говорить о двух разных типах учебных программ – «сохраняющих» и «инновационных». Целью «сохраняющего» обучения является усвоение фиксированных взглядов, методов и правил для того, чтобы эффективно работать в известных и повторяющихся ситуациях, для развития способностей обучаемых решать те проблемы, которые актуальны. Этот тип программ особенно эффективен для передачи новых знаний взамен устаревших и устранения пробелов в знаниях и умениях работников и предназначен для поддержания существующей системы деятельности.

Исследователи замечают, что во многих современных организациях сохраняющее обучение в достаточной мере разработано и используется. Поскольку этот тип обучения ориентирован, прежде всего, на поддержание актуальной ситуации в организации, то подготовка и обучение сотрудников корреспондируются скорее с «работой в прошлом», чем с «работой в будущем» и мало ориентированы на то, что может произойти с организацией и деятельностью работников завтра [11].

«Инновационное» обучение ориентировано на перспективу, подготовку организации к работе в новых условиях. Разработке инновационных обучающих программ должен предшествовать прогноз потребности организации в изменении профессионально-кадрового потенциала, исходя из соответствующих изменений во внешней среде, в технологии деятельности и системе управления. «Инновационное» обучение, как правило, имеет дело с проблемами, которые могут оказаться настолько уникальными, что не будет возможности учиться методом проб и ошибок, проблемами, решение которых ещё не известно и сама формулировка которых может вызывать споры и сомнения. Поэтому «инновационное» обучение часто игнорировалось, а у многих организаций возникали серьёзные трудности, связанные с собственной адаптацией к изменениям окружающей среды. Административный и управленческий персонал обычно хорошо подготовлен к поддерживающему обучению, но обязанность управленца, ориентированного на развитие организации, – обеспечить потенциал для этого развития, что возможно только в рамках «инновационного» обучения[12;13].

2) экспертный и процессуальный подходы к внутрифирменному обучению персонала.

Внутрифирменное обучение – особая сфера подготовки взрослых. Как правило, программы внутрифирменной подготовки создаются специально для конкретного предприятия и ориентированы на развитие персонала и подготовку его к изменениям в организации. Представление о технологии организационных изменений в общем виде зафиксировано в представлениях о консультационных технологиях. Принимая описанную типологию за основу, можно выделить два основных подхода к организации внутрифирменной подготовки в организации.

Экспертный подход – предполагает возможность реализации организации с решением серьёзных проблем в рамках подготовки управленческого персонала на базе знаний и опыта приглашенного консультанта. В результате такого подхода преподаватель-консультант выступает как носитель экспертного знания, которое может быть применено к конкретной ситуации, сложившейся в организации. Программа обучения должна обеспечить слушателей знаниями о типичных проблемах, с которыми они могут столкнуться в ходе своей профессиональной деятельности. В данном случае целью обучения преимущественно является передача вполне конкретных знаний.

Процессуальный подход – предполагает возможность реализации программы развития организации лишь в процессе совместной работы преподавателя с персоналом организации. В рамках этого подхода проект предполагаемых действий может быть создан и главное – реализован только при активном участии

управленческого персонала организации. Естественно, что в рамках такого подхода к персоналу предъявляются дополнительные требования, связанные в первую очередь с его ориентацией на партнёрское взаимодействие с преподавателем-тренером и возможностью активного участия в учебном процессе. В отличие от первого подхода в данном случае у слушателей, помимо набора профессиональных знаний, должна быть сформирована установка на изменение, овладение новыми способами решения проблем, как в процессе индивидуальной деятельности, так и освоения эффективных приёмов групповой работы. То есть в этом случае целью обучения является не столько передача определённой суммы знаний, сколько формирование ориентации обучаемых на изменение индивидуального и группового поведения.

3) традиционное и интегрированное обучение.

Рассматривая специфику подходов внутрифирменного обучения, можно выделить два направления: традиционное и интегрированное, совмещенное с организационным развитием. Сопоставительный анализ традиционного и интегрированного обучения [14], таблица 1.

Таблица 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 внутрифирменного обучения персонала.

Исходя, из задач организационного

1. Федеральный закон "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" от 21.11.2011 N 323-ФЗ (последняя редакция). - [http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121895/\(27.03.2021\)](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121895/(27.03.2021)).
2. Федерального закона главы XI323-ФЗ (ред. от 22.12.2020) "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021). -

[http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121895/03cdd9644f239ed55ab700a08080d3328b0e0322/\(27.03.2021\)](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121895/03cdd9644f239ed55ab700a08080d3328b0e0322/(27.03.2021)).

3. БК РФ Статья 161. Особенности правового положения казённых учреждений(в ред. Федерального закона от 08.05.2010 N 83-ФЗ). –

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19702/58dfb94af2d30178f6bfdd70fad25ec5a89377cd/
(27.03.2021).

4. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция).– [http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/\(27.03.2021\)](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/(27.03.2021)).

5. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 24.03.2021) "Об образовании в Российской Федерации", ст. 73. Организация профессионального обучения.–

[http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/4f1f2f3bfc7e7beb9fc34020761a329009edc60a/\(27.03.2021\)](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/4f1f2f3bfc7e7beb9fc34020761a329009edc60a/(27.03.2021)).

6. Статья 82. Особенности реализации профессиональных образовательных программ медицинского образования и фармацевтического образования. –

[http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/f6dc0e45add5602ee682128c92dd86a5e4dfb3b1/\(27.03.2021\)](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/f6dc0e45add5602ee682128c92dd86a5e4dfb3b1/(27.03.2021)).

7. Бакирова Р.Е., Нурсултанова С.Д., Муравлёва Л.Е., Тусупбекова К.Т., Турханова Ж.Ж., Аширбекова Б.Д. Инновационные технологии в обучении студентов-медиков // Современные проблемы науки и образования. – 2018. – № 3.–

<https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=27703>(27.03.2021).

8.

Свистунов А. А., Спиваковский ю. М., Эйберман А. С., Черненко ю. В., Протопопов А. А., Шульгина е. Н. Модульно-рейтинговые образовательные технологии на выпускающей кафедре медицинского университета: возможности и перспективы в свете общих принципов болонского процесса// Саратовский научно-медицинский журнал. 2008. № 4
С. 14–18.

9. Смолянинова, О.Г. Инновационные технологии обучения студентов на основе метода CaseStudy // Инновации в российском образовании: сб. - М.: ВПО, 2000.

10. Е.Моргунов

11. Бандурина А.В. Производственный менеджмент. Обучение и развитие персонала // <http://www.cfin.ru>

12. Савина Е.П.

13. Савина Е.П. Искусство планировать развитие персонала.

14. Бобков А. Обучение и развитие персонала. [http:// www.arsenal-hr.ru](http://www.arsenal-hr.ru).

15. См.: Терещук Н.И. Как сделать процесс обучения эффективным // Справочник по управлению персоналом. 2006. №4. С. 69-72.

16. Дятлов В.И., Кибанов А.Я., Пихало В.Т. Управление персоналом. С. 412.

17. Гузаирова, Д. С. Организация и проведение профессиональных тренингов в процессе внутрифирменного обучения персонала / Д. С. Гузаирова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 46 (284). — С. 262-264. — URL: <https://moluch.ru/archive/284/64111/>

18. Н. В. Липаткина

19. Гузаирова А. Ф. Разработка программы внутрифирменного обучения работников организации /

20. А. Ф. Гузаирова, И. В. Кравец // Проблемы современного педагогического образования. Сер. Педагогика и психология. — Сб. статей: — Ялта: РИО ГПА, 2016. — Вып. 52. — Ч. 3. — С. 16–25.

21. Зенько, Н. Н. Теория и методика тренинга. Общие основы организации: практическое пособие / Н. Н. Зенько. Гомель: ГГУ имени Ф. Скорины, 2018. — 47 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://elib.gsu.by/>

22. Липаткина Н. В. Проектирование образовательной среды. Учебное пособие /

23. Н. В. Липаткина. Оренбург: Изд-во: Руссервис, 2019. — 98 с.

24. Словарь по профориентации и психологической поддержке. Национальная психологическая энциклопедия. [Электронный ресурс]. URL: <https://vocabulary.ru/termin/professionalnyi-trening.html>

25. А.Р. Алавердов,
26. А.Я. Кибанов
27. М.И. Магура
28. Е.В. Маслов
29. В. Коновальчик
30. Е. Безлепкина
31. С. Крикунов
32. В. Орехов
33. 1. Российские компании в 21 веке: Повышая конкурентоспособность и корпоративную ответственность. Исследование Программы по торговле и инвестиция WWF / Н.Н. Пусенкова, Е.А. Солнцева. – М.: WWF России, 2007.
- 34.
- 35.
- 36.
- 37.
- 38.
- 39.
- 40.
- 41.
- 42.
- 43.
- 44.
- 45.
- 46.
47. <http://io.nios.ru/articles2/87/interaktivnoe-obuchenie-eto-ne-stolko-priobretenie-znaniy-skolko-zakreplenie-i#:~:text=Интерактивное%20обучение%20-%20это%20специальная%20форма,обучающихся%20формируются%20н>
48. <https://meshalkin.ru/vidy-dopolnitelnogo-obrazovaniya>
49. <https://edustudio.kz/higher-education-medicine.html>
- 50 <https://edustudio.kz/higher-education-medicine.html>

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://studservis.ru/gotovye-raboty/glava-diploma/169571>