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/diplomnaya-rabota/354859>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Государственное и муниципальное управление (ГМУ)

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ВОПРОСАМ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 5

1.1 Сущность понятия «внутрифирменное обучение» 5

1.2 Особенности профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом 10

1.3 Сущность понятия «конфликт» и способы их разрешения в профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом 17

1.4 Выводы по первой главе 21

ГЛАВА 2 ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПО ТЕМЕ «РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» 24

2.1 Выявление потребностей во внутрифирменном обучении по теме «Разрешение конфликтов в профессиональной деятельности» 24

2.2 Программа внутрифирменного обучения «Разрешение конфликтов в профессиональной деятельности» 35

2.3 Разработка учебного занятия по программе внутрифирменного обучения по теме «Разрешение конфликтов в профессиональной деятельности» 37

2.3.1 Тренинг «Как снизить конфликтность в деловом общении» 40

2.3.2 Деловая игра «Отработка умений и навыков сглаживания конфликтов» 44

2.4 Оценка эффективности использования программы внутрифирменного обучения по теме «Разрешение конфликтов в профессиональной деятельности» 45

2.5 Выводы по второй главе 47

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 50

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 53

Сущность понятия «внутрифирменное обучение»

Характерная для XXI в. Широкая распространенность внутрифирменной подготовки обусловлена стремительным ростом современных наук, быстрым старением знаний, технологий и, вместе с этим, освоением компетенций, которые освоены в процессе подготовки к высшему профессиональному образованию.

На сегодняшний день расходы на внутрифирменное обучение в развитых компаниях занимают второе место после расходов на заработную плату, а ведущие мировые компании уделяют до 10% рабочей силы для повышения уровня профессиональной квалификации сотрудника.

В условиях современного рынка постоянно учат, подтверждают и улучшают свою квалификацию. Для работников и предприятий в этих условиях наиболее перспективно и рентабельно проводить внутрифирменную подготовку.

Дефицит квалифицированных кадров, вызванный кризисным состоянием системы профессионального образования, сложными социально-демографическими условиями и рядом других факторов, заставляет современные предприятия России самостоятельно подготовить кадры, повышать квалификацию их.

Под обучением понимают целенаправленный процесс, в котором осуществляется взаимодействие учащегося и учителя, в ходе которого выполняется воспитание обучающегося, его образование.

Под формой обучения понимают способ организации учебного процесса, механизм. Это не только форма проведения обучения, но и механизм планирования педагогической деятельности – упорядочивание целей обучения, отдельных субъектов, функций, отдельных циклов.

Рассмотрим основные классификации форм обучения:

- 1) По способу получения различают следующие виды обучения: самообразование, заочное, очное.
- 2) По количеству образовательных учреждений. Наиболее привычной является форма обучения простая, при которой одно образовательное учреждение и одна программа.
Когда в обучении одного учащего принимают участие несколько образовательных учреждений, то такая форма обучения называется смешанная.
- 3) По степени участия педагога в обучении выделяют следующие виды обучения:
- самообразование – форма обучения, при которой обучающийся получает знания самостоятельно. Является одной из наиболее сложных форм обучения.
 - самостоятельное обучения – знания приобретаются в ходе самостоятельной работы, но задания при этом дает учитель. В обучении направление задает педагог. К данной форме обучения относят выполнение письменных работ, работа с учебными материалами.
- Обучение при участии педагога разделяется на следующие виды:
- коллективная – форма обучения, при которой обучение происходит в коллективе по средствам лекций, семинаров.
 - индивидуальная форма обучения – обучение на дому и прочие виды индивидуального обучения, при котором педагог передает знания одному обучающемуся.
- 4) По количеству педагогов.
- Вариант обычный – 1 класс-1 педагог.
- Бинарный вариант, при котором для освещения темы приглашается отдельный педагог.
- 5) По способу организации обучения выделяют следующие виды: семинары, конкурсы, тренинги, мастер-класс, выездные, игровые, диспуты.
- Под методом обучения понимают форму взаимодействия педагога и ученика, в ходе которого передают навыки, знания, умения.
- Выделяют следующие методы обучения:
- по источнику материала: наглядные, словесные, мультимедийные, практические;
 - по характеру обучения: исследовательские, поисковые, проблемные, эвристические, репродуктивные;
 - по логике восприятия новых знаний и изложении: дедуктивные и индуктивные;
 - по степени взаимодействия преподавателя и обучающегося: активные, пассивные, интерактивные;
 - по методу контроля: письменные работы, устные, самопроверка, взаимопроверка.
- Выбор той или иной формы обучения или метода зависят от степень подготовленности обучающегося, целей, которые ставит перед собой обучающийся и преподаватель, особенностей возраста.
- Внутрифирменное обучение подготовки персонала, осуществляемое на территории компании или корпоративного учебного центра и основанное на решении конкретных проблем конкретной организации при помощи собственного или внешнего преподавателя, а также главных специалистов компании.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бармакова, Н. Современные методы подбора персонала//Кадровик.ру. 2018. N 8. — С. 60 -64.
2. Воронин, Б.А., Васильцова Л. И., Александрова Н.А. Управление персоналом. Екатеринбург: УрГСХА, 2019. – 360с
3. Воронин, Б. А. Новое в трудовом законодательстве//Нива Урала. 2018. № 8. – С. 107
4. Воронин, Б. А. Кадровый аспект современной политики Российского государства//Аграрное и земельное право. 2019. № 4. – С. 73-74
5. Гаврилов, Д.В. Инновационные технологии в кадровом менеджменте /Д.В. Гаврилов, Э.В. Бардасова//Вестник Казанского технологического университета. — 2019. -Т. 16. -N 3. -С. 267-270.
6. Дейнека, А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами. -М.: Дашков и К°, 2018. — С.160.
7. Дейнека, А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами. -М.: Дашков и К°, 2018. — С.160.
8. Газизов, Р.Р. Содержание и основные элементы инновационного потенциала персонала предприятия//Теория и практика общественного развития. 2019. № 16. – С. 297
9. Дробышева, В.Г. Кадровая политика -основа формирования стратегии управления персоналом// В книге: Непроизводственная сфера в новой экономике России Коллективная монография. Тамбов, 2020. — С. 283-290.
10. Дуракова, И.Б. Управление персоналом: отбор и найм: анкеты, графологическая экспертиза, тестирование, профессиональный экзамен, свидетельства, интервью: исследование зарубежного опыта. - Воронеж: Изд-во Воронежского университета, 2018. — 310 с.

- 11.
12. Александрова, Н. А., Васильцова Л. И., Фатеева Н. Б. Основы кадровой политики и кадрового планирования. Екатеринбург: УрГАУ, 2019. — 228 с.
13. Александрова, Н. А., Машьянова Е. Ю. Организационная культура: поиски алгоритма управления изменениями//Дискуссия. 2019. № 10 — С. 35-36.
14. Дробышева, В.Г. Подходы к изучению профессиональной культуры организации предпринимательского типа//Социально-экономические явления и процессы. 2018. Т. 9. № 12. — С. 64-69.
15. <http://industrialconflicts.ru>
16. Базаров, Т. Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты (практическое руководство). -М.: Издательство «КноРус», 2018. - 507с.
17. Бунатян, А. Н. Оптимальная схема отбора персонала при приеме на работу в организацию//Вестник Университета Российской академии образования, 2019. -№ 5. — С. 152-154.
18. Коновалова, В.Г. Организация отбора и оценки персонала -М.: ЭКЗАМЕН, 2019. — 142 с.
19. Концевич, Г.Е., Чистова М.В. Совершенствование системы управления предприятием / Г.Е. Концевич, М.В. Чистова. В сборнике: Экономика и управление: практические аспекты. Материалы научно-практической конференции. Под редакцией Н.В. Данченко, Е.В. Сердюковой. 2018. — С. 97-102.
20. Злотников, А.В. Затраты минимальные -эффект максимальный. // «Кадровое дело». -2019. -N 5 - С. 132-133.
21. <http://conflict-studies.ru>
22. Демина, Н. В. Специфика системы отбора персонала в американских компаниях // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2019. - Т. 8. - С. 61-65.
23. Лебедев, М. С. Движущие силы конкуренции на рынке труда//В мире научных открытий. М.: Спутник, 2019. - С. 126-130.
24. Магура, М.И. Поиск и отбор персонала. -М.: «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2018 - С. 16-17
25. <http://pro-conflict.ru>
26. Демина, Н.В. Нетрадиционные методы отбора персонала: эффективность применения в организациях / Н.В. Демина. Научные проблемы гуманитарных исследований. 2019. № 2. — С. 263-268.
27. Дробышева, В.Г., Костылев А.А. Оптимизация системы мотивации персонала как фактор повышения конкурентоспособности предпринимательской деятельности//Социально-экономические явления и процессы. 2019. Т. 9. № 11. — С. 72-77.
28. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом: Учебное пособие/А.П. Егоршин. -4-е изд., перераб. и доп. -М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 263с.
29. Калинина, О.Е. Образ идеального работника -индикатор кадровой политики компании//Деловая Тула. 2018. № 4 (59). — С.28-29.
30. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник. М.: Инфра-М, 2019. - 432с.
31. Лактионова, К.А. Сложно найти, непросто удержать/К.А. Лактионова//Справочник по управлению персоналом. -2019. -№ 11. - С.15.

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/diplomnaya-rabota/354859>