

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
профессионального образования
“Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена”

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Выполнила:
Студентка 2 курса
Группы 16-50
Брехунцова Антонина Игоревна

Санкт-Петербург, 2018

Понятие и система

- ✓ Руководство организации должно работать над постоянным повышением потенциала работников, их профессиональным и личностным развитием, поскольку человеческие ресурсы, в отличие от остальных ресурсов компании, с годами только увеличивают свою ценность.



Развитие - это процесс, предполагающий изменение материальных и духовных объектов, их усовершенствование. С точки зрения кадрового менеджмента, развитие персонала - это система организационно-экономических мероприятий, включающих:

- ✓ выработку стратегии;
- ✓ прогнозирование и планирование потребности в персонале;
- ✓ профессиональное обучение;
- ✓ переподготовку и повышение квалификации персонала;
- ✓ планирование деловой карьеры;
- ✓ ротацию кадров;
- ✓ организацию адаптации;
- ✓ работу с кадровым резервом;
- ✓ формирование корпоративной культуры.

Цели развития персонала и факторы, воздействующие на этот процесс

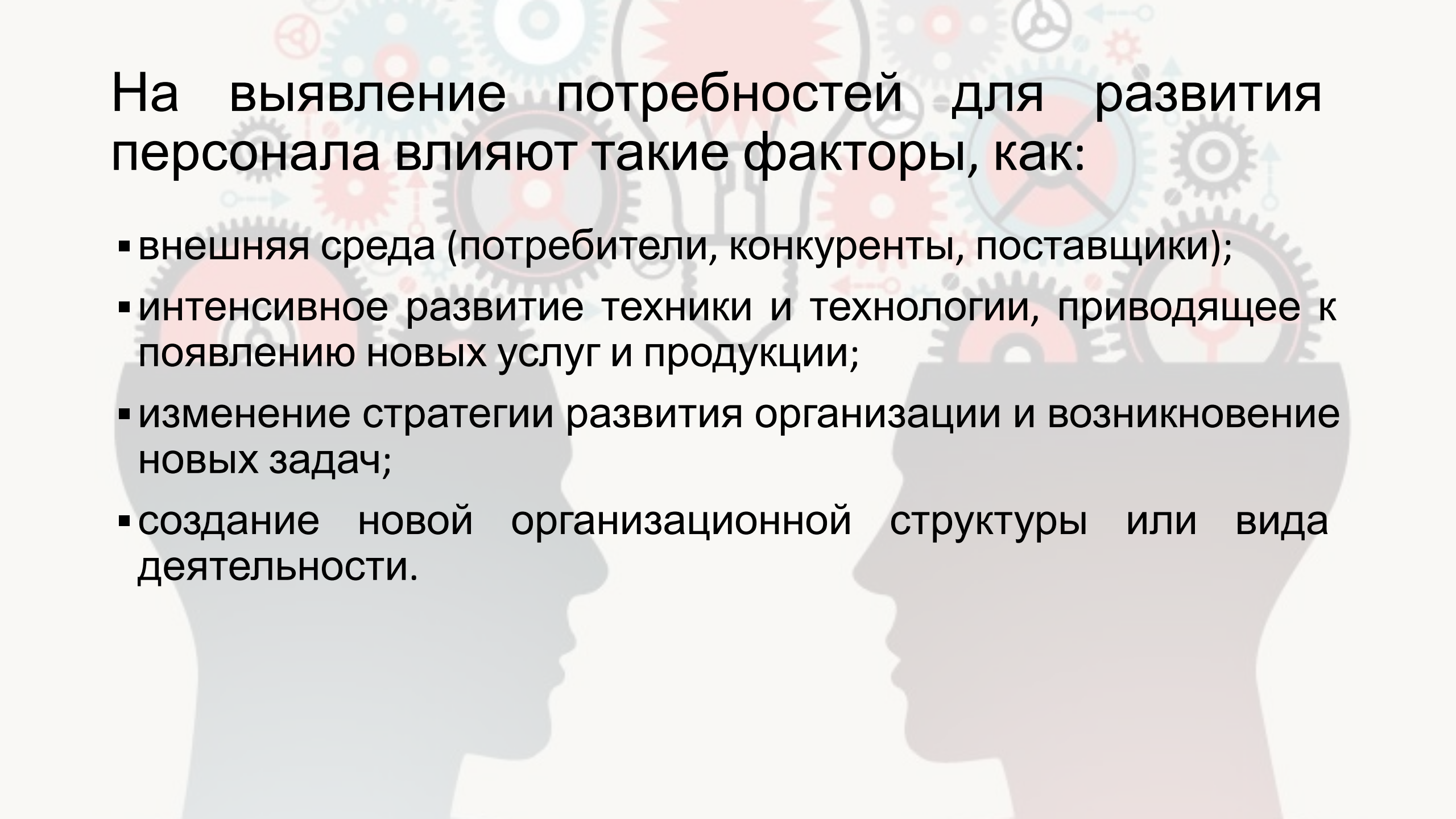
Некоторые фирмы-гиганты содержат в своей штатной структуре специальные подразделения - отделы профессионального развития



С позиции управления персоналом целями развития становятся:

- обеспечение подготовленным и заинтересованным в развитии компании персоналом;
- повышение потенциала работников;
- решение задач развития бизнеса;
- повышение эффективности труда;
- снижение текучести кадров;
- подготовка руководящих кадров;
- адаптация к новым технологиям.



The background features a light gray silhouette of two human heads in profile, facing each other. Overlaid on this are various gears in shades of red, blue, and gray, along with some abstract icons like arrows and a network diagram. The overall theme is technology, industry, and human thought.

На выявление потребностей для развития персонала влияют такие факторы, как:

- внешняя среда (потребители, конкуренты, поставщики);
- интенсивное развитие техники и технологии, приводящее к появлению новых услуг и продукции;
- изменение стратегии развития организации и возникновение новых задач;
- создание новой организационной структуры или вида деятельности.

Методы обучения и основные направления профессионального развития

✓ **Профессиональное обучение** - процесс передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации, основанный на задачах и планах этой организации. Выделяют обучение на рабочем месте и вне его.



К методам обучения на рабочем месте относятся:

1. Наставничество.

2. Производственный инструктаж.

- вызвать интерес у обучаемого и проверить имеющиеся знания;
- показать наглядно и объяснить важные моменты для каждой проводимой операции;
- поручить практическую задачу, а впоследствии проработать ошибки и проверить понимание;
- закрепить знания посредством самостоятельной работы ученика.

3. Ротация - метод, при котором сотрудники временно переходят на другую должность или отдел для свободного изучения иной профессии, приобретения новых навыков. Ротация также помогает избавить сотрудника от рутины, мотивировать его к саморазвитию.

Заключение

1. Развитие персонала требует проведения ряда мероприятий по овладению новой специальностью, переквалификации и совершенствованию рабочих (в том числе психологических) характеристик людей.
2. В условиях устаревания профессиональных знаний, появления более современного оборудования и технологий производства важную роль играет повышение квалификации.
3. Планирование деловой карьеры сотрудников представляет собой управление их развитием в необходимом для компании направлении.
4. Для решения проблем профессионального развития персонала важно понимать, что однократные мероприятия не дадут особых результатов.
5. Наличие у персонала некоего набора знаний по специальности, отлаженное на определенном этапе деятельности производство не могут обеспечить компании вечный успех и лидерство среди конкурентов.

Список литературы

М. В. Герш, Эксперт журнала "Отдел кадров коммерческой организации" (дата обращения: 11.05.2018 год)