

Система обучения и развития сотрудников ОАО «Каскад»

Цель обучения и развития персонала:

**Повышение трудового
потенциала сотрудников для
решения профессиональных
задач в области
функционирования и развития
организации**

Задачи:

Подготовка
персонала к
выполнению новых
производственных
задач

Систематическое
обновление знаний
сотрудников

Повышение
профессиональной
культуры персонала

Подготовка
сотрудников к
карьерному росту

Принципы обучения и развития:

Целостность системы обучения и развития, преимущество видов и форм обучения и развития персонала, реализация каскадного обучения

Опережающий характер обучения и развития персонала по отношению к развитию организации

Гибкость форм обучения и развития

Профессиональное и социальное стимулирование развития человеческих ресурсов

Учёт возможностей организации

Каскадное обучение

Каскадное обучение подразумевает под собой принцип постепенной передачи знаний/умений/навыков от сотрудников, прошедших внешнее обучение, другим сотрудникам.

Цели внедрения принципа каскадности обучения:

- передача полученных знаний/умений/навыков;
- развитие творческого мышления;
- развитие навыков работы с аудиторией;
- повышение общего уровня знаний/умений/навыков всех сотрудников, а, следовательно, человеческого капитала предприятия;
- увеличение «отдачи» на каждую единицу денежных средств, вложенных в развитие персонала.

После прохождения обучения сотрудник:

- готовит краткий семинар для сотрудников по темам, которые были изучены;
- согласовывает с Департаментом персонала список сотрудников, которым тематика обучения необходима в работе и позволила бы повысить квалификацию;
- согласовывает дату и время проведения семинара.

Факторы, влияющие на необходимость обучения и развития персонала:

Конкуренция на различных рынках

Развитие информационных технологий

**Комплексное решение вопросов управления
человеческими ресурсами и стратегических задач на
основе единой стратегии организации**

Виды обучения и развития



Методы профессионального обучения персонала

Обучение без отрыва от производства

- **осуществляется в обычной рабочей обстановке:** обучаемый использует настоящие рабочие инструменты, оборудование, документацию или материалы, которые он будет использовать и после завершения курса обучения. При этом обучаемый работник рассматривается как частично производительный работник.

Обучение с отрывом от производства

- **проводится вне рабочего места с использованием специально упрощённых учебных инструментов и оборудования.** Обучаемый работник не считается производительной единицей с момента начала обучения, его работа начинается с выполнения упражнений. Обучение с отрывом от основной работы может осуществляться в производственных помещениях компании- работодателя, в отделе подбора и обучения персонала, который посещают работники нескольких различных компаний, или в колледже

Система профессионального обучения и развития



Стратегия организации

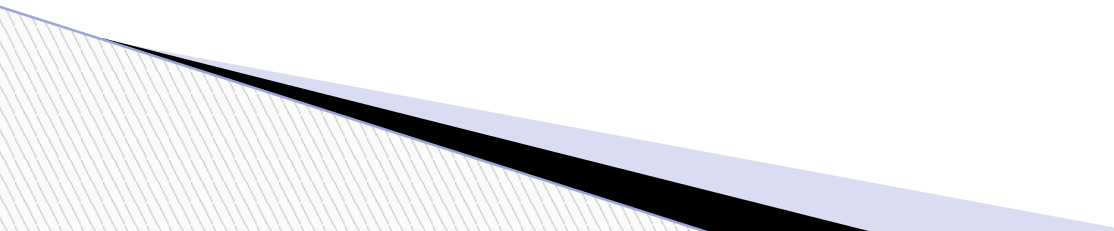
- **Стратегия** характеризует развитие организации как единого целого, формулируется на высшем уровне и является обязательной для всех подразделений организации, независимо от степени их автономии и децентрализации. В ней описываются общие данные развития компании. По наиболее важным, ключевым видам бизнеса и стратегическим бизнес-единицам приводятся их главные характеристики результатов деятельности.
- Главная стратегия обеспечивает эффект синергии. Синергия — это важнейшая характеристика сложных систем, означающая, что при взаимодействии различных подразделений и бизнес-единиц компании общий результат превышает сумму простых эффектов от их деятельности.
- Главная стратегия — это синтез стратегий развития подразделений, на основе которого достигается новый уровень развития организации.

Стратегия организации в области развития персонала

- **Разработка стратегии и системы управления обучением и развитием персонала организации возможна при наличии следующих основных предпосылок:**
- • определения стратегических целей организации, которые являются предпосылкой для планирования развития персонала на ближайшие годы;
- • формирования общей стратегии развития организации, позволяющей провести оценку, анализ и выбор необходимой системы воздействий на персонал для её успешной реализации на практике;
- • оценки персонала для выяснения текущих способностей и возможностей сотрудников организации;
- • выяснения целей и задач, стоящих перед сотрудниками;
- • установления динамики требований к персоналу организации.
- Под требованиями к персоналу в данном случае понимаются, прежде всего, компетенции корпоративной Модели компетенций, а также те особенности в работе, которые диктует конкретная должность (образование и его профиль, возраст, стаж работы).

Постановка целей и задач обучения

Цели и задачи обучения и развития персонала формируются в соответствии с:

- стратегическими целями компании;
 - стратегическими целями организации в области развития персонала;
 - задачами структурных подразделений;
 - индивидуальными планами развития сотрудников.
- 

План обучения и развития персонала

- ▣ **Формируется на основании целей и задач обучения.**