

**Модель обучения и
развития сотрудников
ОАО «Каскад» МЦТ**

Цель обучения и развития персонала МЦТ:

**повышение трудового потенциала
сотрудников для решения
профессиональных задач по
функционированию и
социальному развитию
организации**

Задачи обучения и развития:

Подготовка персонала к выполнению новых производственных задач

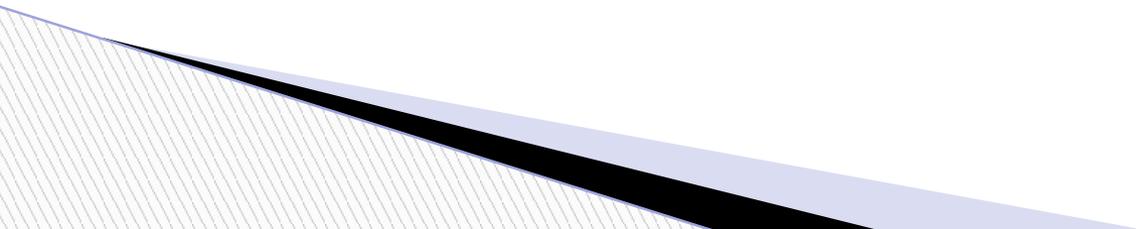
Непрерывное обновление знаний сотрудников

Повышение профессиональной культуры персонала

Подготовка сотрудников к карьерному росту

Принципы обучения и развития:

•



Каскадное обучение

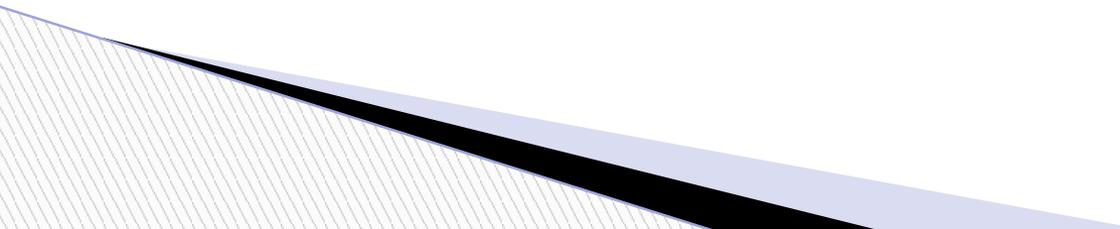
- **Цели внедрения принципа каскадности обучения:**

- - 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

- **Виды обучения**

- Обучение по выбору: повышение квалификации, профессиональная переподготовка, конференции, семинары, тренинги

- Все подразделения ОАО «ЦМТ»

- **Обязательное** повышение квалификации, профессиональная переподготовка

- Подразделения:

- 1. Техническая дирекция

- 2. ГК «Эридан»

- 3. ДОБ

- 4. Гостиница

- 5. ДХО

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

Система профессионального обучения и развития



Стратегия организации

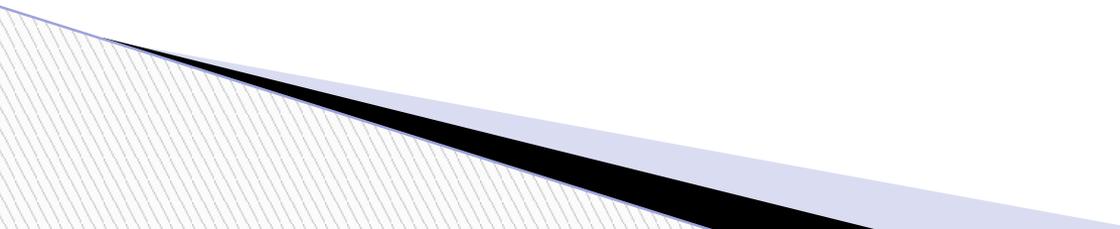
- **Стратегия** характеризует развитие организации как единого целого, формулируется на высшем уровне и является обязательной для всех подразделений организации, независимо от степени их автономии и децентрализации. В ней описываются общие данные перспективного развития компании. По наиболее важным, ключевым видам бизнеса и стратегическим бизнес-единицам приводятся 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 со

- 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.**