

БУ ВО Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Сургутский государственный университет»

Институт экономики и управления  
Кафедра «Государственное и муниципальное управление и  
Управление персоналом»

Тема:  
«Роль системы развития персонала организации»

Выполнил студент:  
2 курс, гр. 404-61  
Вяткина Д. С.

# ОПРЕДЕЛЕНИЕ «РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА»

## РАЗВИТИЕ

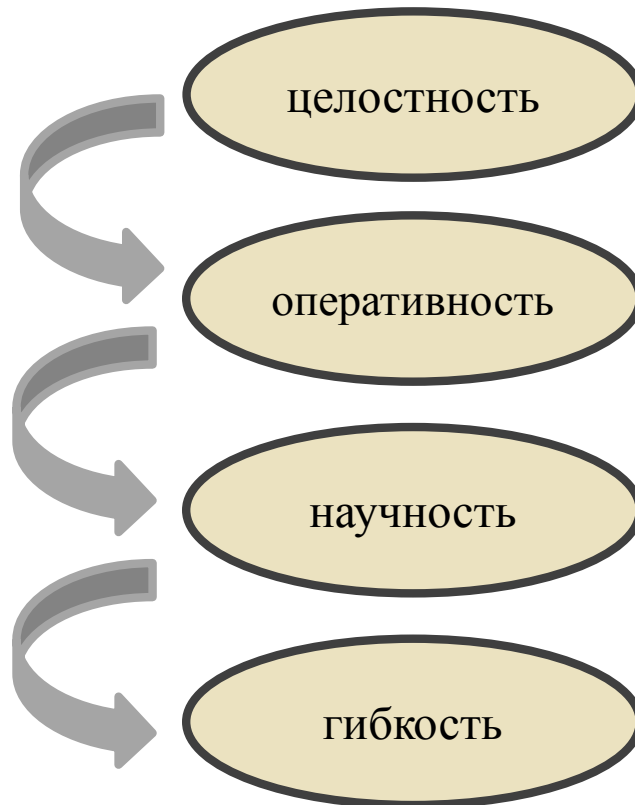
«Развитие, происходящее от четкого представления о способностях и потенциале людей, которое работает в стратегической структуре бизнеса в целом» -  
Р. Харрисон

«Комплексный и непрерывный процесс всестороннего развития личности работников организации с целью повышения эффективности их работы» -  
А.П. Егоршин

«Основной путь получения профессионального образования» -  
А. Я Кибанов

# ПРИНЦИПЫ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

## Система развития персонала:



# ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА



# РАЗВИТИЕ ТАЛАНТОВ – ПУТЬ РОСТА КОМПАНИИ

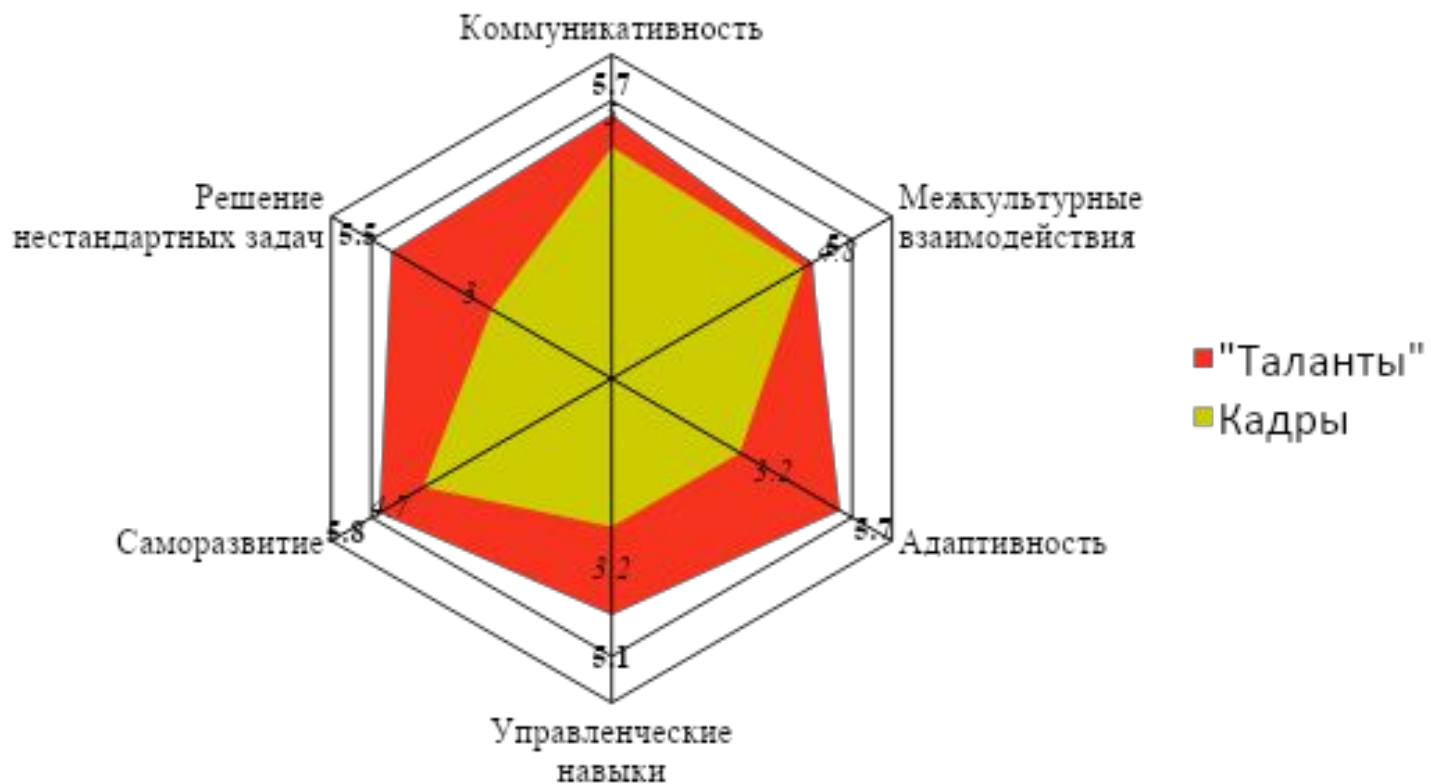


*«Талант — как породистый конь,  
необходимо научиться управлять им, а  
если дергать поводья во все стороны,  
конь превратится в клячу».*

*Максим Горький.*

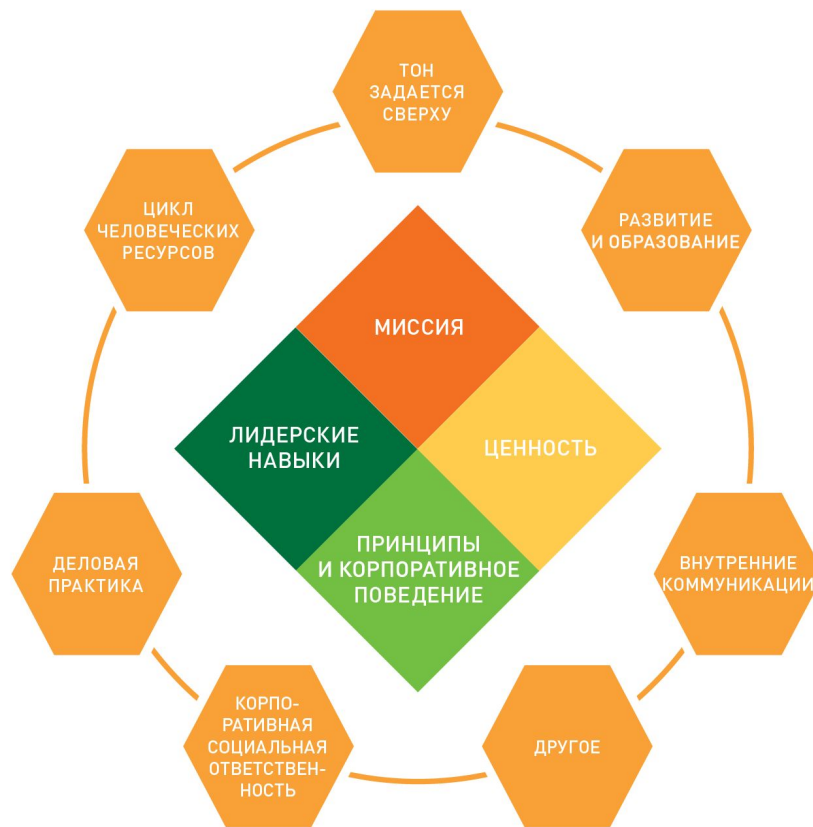
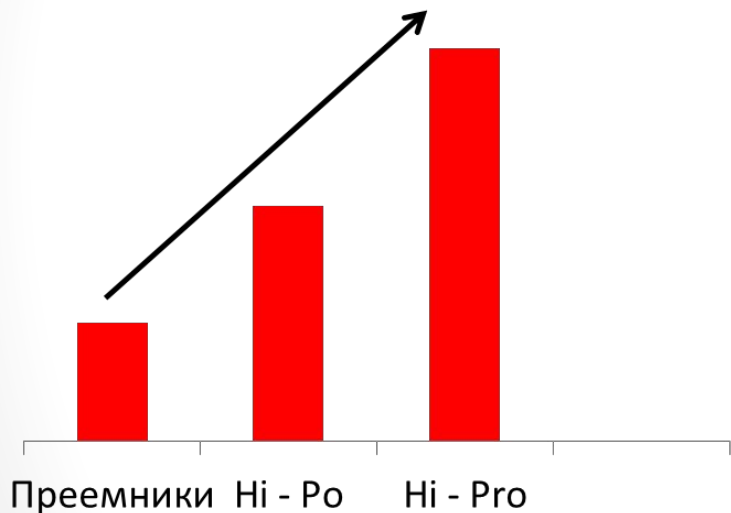


# Непрерывное развитие — ключ к успеху в XXI столетии.



*Профессиональные компетенции*

- Ряд крупных компаний, осознающих потребность в масштабных программах развития своих сотрудников, развивают свои корпоративные системы развития и образования и корпоративные университеты (например, Сбербанк, МТС и пр.).



# ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Проблемы развития	Пути решения
В компании отсутствует четкая связь между стратегией развития самой компанией и стратегией развития персонала	В соответствии со стратегическими целями организации определяются категории персонала которые на данном этапе развития организации максимально двигают ее вперед.
Низкий уровень мотивации персонала	Разработка системы мотивационных программ, включающих материальное и нематериальное стимулирование.
Обучение носит точечный характер	Обучение необходимо вести группами, отделами. Сотрудники после обучения находятся в одном понятийном поле. Им проще внедрить изменения.
Развитие только hard-skills без учета soft-skills	В основном это зависит от профессии и должности, на которой работает человек. Стоит признать, что <b>soft skills - это компетенции будущего.</b>
Отсутствие системы мониторинга и системы поддержки после обучения	Постановка системы мониторинга. Проведение различной поддерживающей работы с персоналом.
Восприятие развития персонала как расходы, а не инвестиции на благо компании в будущем	Разработка политики в области обучения и развития персонала. Признание персонала главным и ценным ресурсом организации.



- Люди – фундамент любой компании, и только грамотное управление этим ресурсом позволит компании добиться эффективных результатов.



*Благодарю за внимание!*