

# Управление социальным развитием и обучением персонала

© Черанёва Е.К.

**Социальное развитие – это  
позитивные изменения в  
социальной среде организации**

# Управление социальным развитием организации

- это совокупность способов, приемов и процедур, позволяющих решать социальные проблемы на основе научного подхода, знания закономерностей протекания социальных процессов, точного аналитического расчета и выверенных социальных нормативов

# Факторы социальной среды организации

- Потенциал организации, ее социальная инфраструктура
- Условия и охрана труда
- Материальное вознаграждение трудового вклада
- Социальная защита работников
- Социально-психологический климат коллектива
- Внеурочное время и использование досуга

ОБРАЗОВАНИЕ

```
graph TD; A[ОБРАЗОВАНИЕ] --- B[Общее]; A --- C[Профессиональное]
```

Общее

Профессиональное

# Обучение персонала

- целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т.п.

# Цели обучения персонала (В. Бартц и Х. Шайбл)

# С точки зрения работодателя:

- организация и формирование персонала управления;
- овладение умением определять, понимать и решать проблемы;
- воспроизводство персонала;
- интеграция персонала;
- гибкое формирование персонала;
- адаптация;
- внедрение нововведений



# С точки зрения наемного работника:

- поддержание на соответствующем уровне и повышение профессиональной квалификации;
- приобретение профессиональных знаний вне сферы профессиональной деятельности;
- приобретение профессиональных знаний о поставщиках и потребителях продукции, банках и других организациях, влияющих на работу фирмы;
- развитие способностей в области планирования и организации производства

# Виды обучения персонала (А. Я. Кибанов)

# Профессиональная подготовка кадров

- приобретение знаний, умений и навыков и способов общения , направленных на выполнение определенных производственных задач

# Повышение квалификации

---

- расширение знаний, умений, навыков и способов общения с целью приведения их в соответствие с современными требованиями производства, а также для стимулирования профессионального роста

# Профессиональная переподготовка

---

- получение знаний, навыков, способов общения (поведения) для освоения новой профессии и качественно новой профессиональной деятельности

Специализи-  
рованное  
обучение

Концепции  
обучения

Многопрофил  
ьное  
обучение

Обучение,  
ориентирова  
нное  
на личность

# Формы обучения персонала

```
graph TD; A[Формы обучения персонала] --- B[На рабочем месте (внутрипроизводственное)]; A --- C[Вне рабочего места (внепроизводственное)];
```

На рабочем месте  
(внутрипроизводственное)

Вне рабочего места  
(внепроизводственное)

# Методы обучения персонала на рабочем месте



# Направленное приобретение опыта

---

- систематическое планирование обучения на основе индивидуального плана профессионального обучения, в котором изложены цели обучения

# Производственный инструктаж

- ознакомление обучающегося с его новой рабочей обстановкой

# Смена рабочего места (ротация)

---

- получение знаний и приобретение опыта в результате систематической смены рабочего места

# Использование работников в качестве ассистентов, стажеров

- обучение и ознакомление работника с проблемами высшего и качественно иного порядка задач при одновременном принятии на себя некоторой доли ответственности

# Подготовка в проектных группах

---

- сотрудничество, осуществляемое в проектных группах, создаваемых в организации для разработки крупных, ограниченных сроком задач

# Методы обучения персонала вне рабочего места

# Чтение лекций

- изложение теоретической информации группе слушателей

# Программированные курсы обучения

---

- обучение по специальной учебной программе, сочетающей в себе и лекции, и практические занятия



# Конференции, семинары

---

- дискуссионное обсуждение проблем, возникающих в практической деятельности, обмен опытом

# Обучение, основанное на решении задач из производственной практики

- моделирование организационной проблемы, которую должны решить участники группы

# Деловые игры

---

- освоение способов поведения в различных производственных ситуациях

# Методы решения производственно-экономических проблем с помощью моделей

- моделирование процессов, происходящих на конкурирующих предприятиях

# Рабочая группа («кружок качества»)

- молодые специалисты разрабатывают конкретные решения по проблемам управления организацией, объединившись в рабочие группы, и передают данные решения руководству

**Спасибо за внимание!**