

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

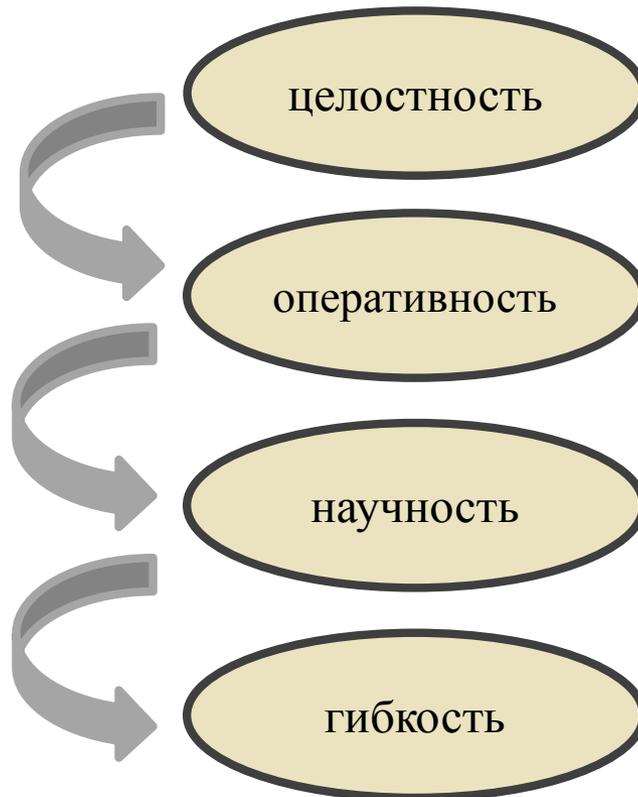
«Развитие, происходящее от четкого представления о способностях и потенциале людей, которое работает в стратегической структуре бизнеса в целом» -
Р. Харрисон

«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



ПРОБЛЕМЫ 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, либо наоборот	В основном это зависит от профессии и должности, на которой работает человек. Стоит признать, что soft skills - это компетенции будущего.
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.

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ



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

Максим Горький.



- Стратегия управления талантами:

привлечение и удержание сотрудников

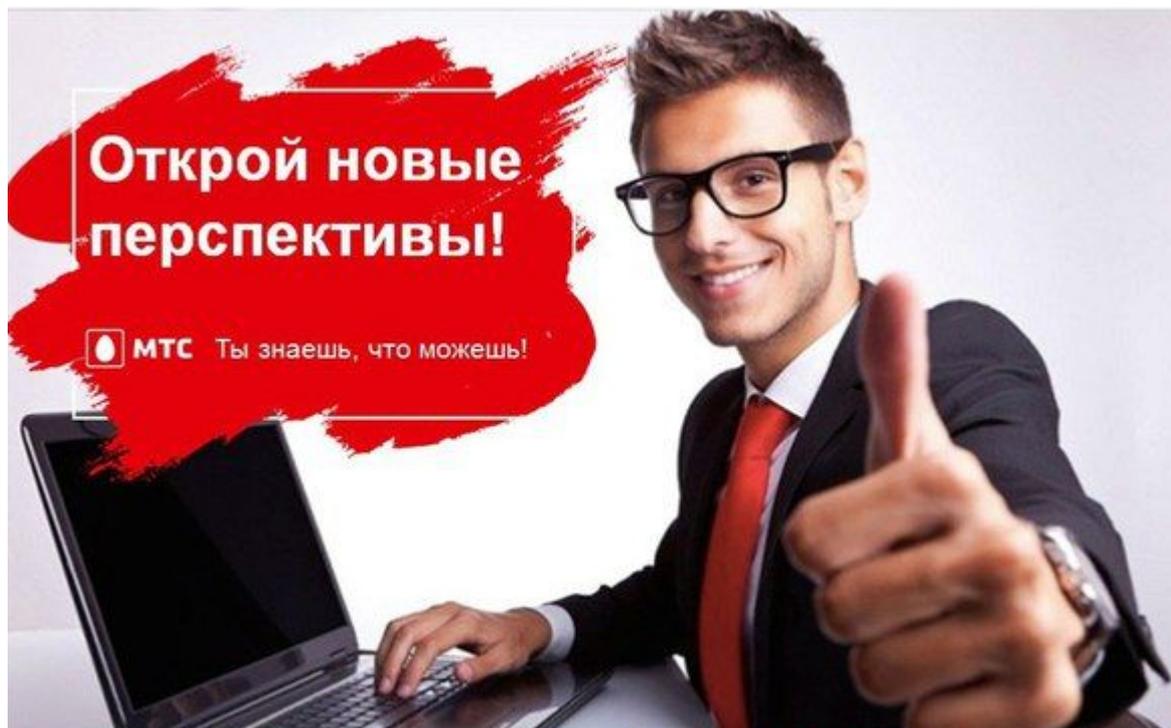
определение и управление
вознаграждением

обучение и развитие кадров

управление показателями труда

управление карьерой

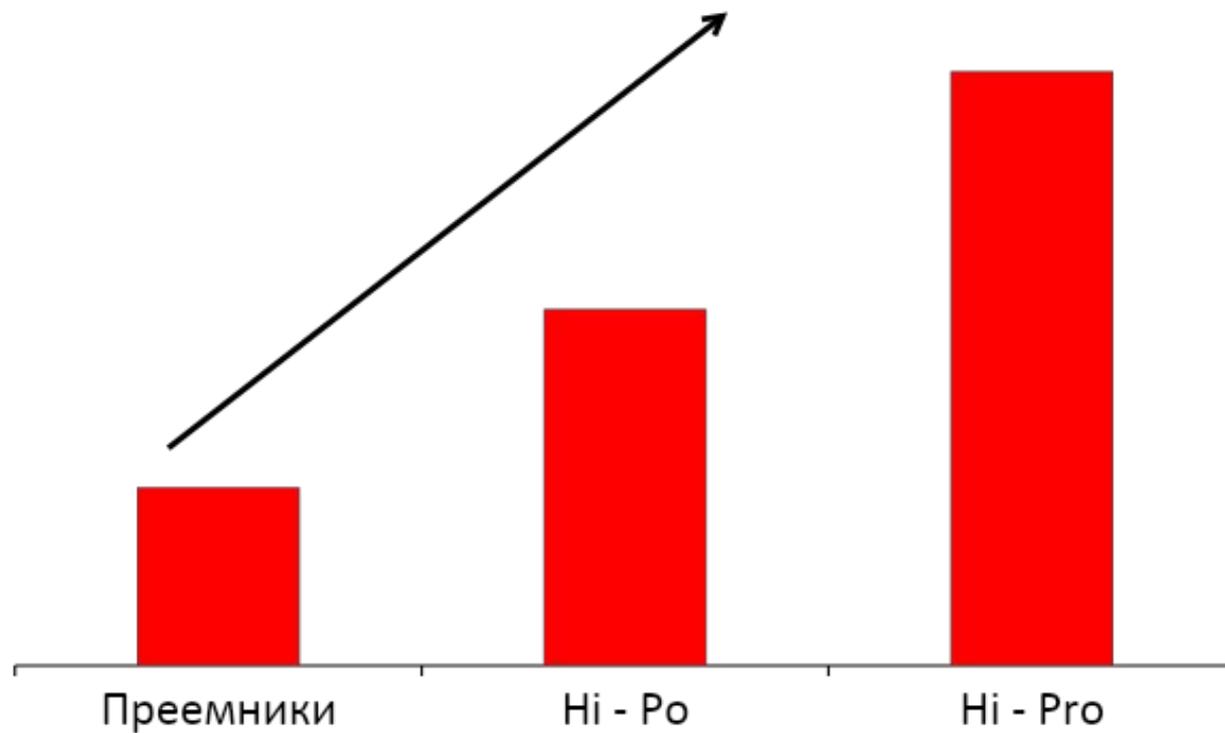
Компания МТС и ее система управления талантами



- МТС – это крупная и динамично развивающаяся компания.
- Сотрудники – самый ценный актив МТС. Это значит, что в компании у каждого сотрудника есть отличные возможности для применения и развития своих профессиональных качеств и построения карьеры.



Управление
талантами МТС



Непрерывное развитие — ключ к успеху в XXI столетии.

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



Благодарю за внимание!