



## Система развития персонала

### Программа “Система развития персонала” в системе программ

Основная программа: 3 дня

Программа, рекомендуемая помимо прохождения семинара:

- “Глубинное интервью”, 2 дня (если необходимо).

- “Межличностные навыки менеджмента”, 3 дня

- “Управление персоналом”, 3 дня.

Современная организация, уделяющая много времени и усилий обучению и развитию персонала, может столкнуться с рядом сложностей:

- Трудно провести прямую взаимосвязь между обучением персонала и качеством деятельности организации.
- Сложно определить стандарты деятельности в количественных показателях.
- Слишком большие затраты времени и усилий на первоначальном этапе разработки и внедрения системы обучения.
- Эффект «маховика»: отсутствие видимых результатов достаточно продолжительное время приводит к снижению мотивации и готовности руководителей продолжать инвестиции в развитие персонала.

Эти и, возможно, другие причины отодвигают возможность получения отдачи от вложенных усилий и средств.

Также результаты проведенного обучения часто страдают из-за отсутствия поддержки со стороны менеджеров среднего звена. Что в свою очередь приводит к снижению или отсутствию мотивации сотрудников обучаться.

Причины такой ситуации различны, на деятельность каждой компании влияет множество специфических факторов, внешнего и

внутреннего характера. Однако можно выделить основные общие проблемы:

- Отсутствие связи между бизнес стратегией и развитием персонала.
- Отсутствие системного подхода к обучению сотрудников различного уровня.
- Недостаток ресурсов для того, чтобы каждый раз начинать организацию обучения заново.
- Отсутствие четких критериев эффективности вложенных в обучение ресурсов.
- Непрозрачность системы для отслеживания возврата инвестиций в обучение даже для внутреннего анализа.

### Эффект от обучения:

Участники семинара получают возможность:

- Изучить способы оценки потребностей персонала в обучении.
- Формировать и поддерживать системный подход к обучению и развитию персонала компании.
- Изучить инструменты и способы оценки компетенций.
- Изучить систему развития менеджмента.
- Определить принципы формирования и развития “самообучающейся организации”.



### Содержание программы

#### Модуль 1: Роль HR/тренинг-менеджера в обучении.

- Общие понятия и принципы при создании системы обучения и развития.
- Сложности формирования и внедрения системы обучения.
- Определение потребностей персонала в обучении.
- Системный подход к развитию персонала.

#### Модуль 2: Обучение на основе компетенций.

- Определение понятия «компетенция».
- Определение основных шагов при внедрении системы развития, основанной на компетенциях.
- Способы и методы оценки компетенций.
- Возможности и ограничения данного подхода.

#### Модуль 3: Развитие менеджмента.

- Общая концепция развития менеджмента.
- Способы и формы обучения.
- Основные навыки и умения менеджера, включаемые в систему развития.
- Менеджмент карьеры.

#### Модуль 4: Learning organization (Самообучающаяся организация).

- Определение “самообучающейся организации”.
- Создание “самообучающейся организации”.
- Перспективы внедрения в организации системы обучения для HR/тренинг-менеджера.

### Спецификация

**Аудитория:** руководители отделов по развитию и управлению персоналом

**Продолжительность:** 3 дня

**Размер группы:** 6-12 человек



advancegroup

Москва, ул.  
Зоологическая, 30/2  
тел. (495) 205 86 64  
205 88 40  
www.advance-group.ru  
advance@col.ru