ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ В РАМКАХ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА НА ПИЩЕВОМ ПРЕДПРИЯТИЙ

Лекция №11

Тема: Развитие персонала. Тяжёлая работа в пищевой промышленности

Стратегическое развитие человеческих ресурсов-это процесс, который проводится с целью повышения организационной, групповой и индивидуальной эффективности путем формирования преподавательской организации и создания условий для повышения, развития и совершенствования профессиональных навыков сотрудников. Задачи стратегического развития человеческих ресурсов:

- Разработка индивидуальных стратегий обучения сотрудников;
- Совершенствование организационного обучения и создание обучаемой организации;
- Управление знаниями;
- Формирование и развитие интеллектуального капитала компании;
- Повышение качества управленческих кадров компании;
- Развитие эмоциональной культуры и стратегических способностей сотрудников компании.

Развитие персонала-это достижение и поддержание уровня знаний, навыков и опыта сотрудников, благодаря чему организация может сохранять и наращивать потенциал своих сотрудников и эффективно справляться с текущими и будущими рабочими задачами. В связи с этим найти наиболее эффективную форму для достижения сотрудниками своих целей, связанных с самореализацией и карьерой.

Одним из первых этапов профессионального развития работника является его адаптация.

Адаптация сотрудника (лат. adaptatio) - процесс адаптации его к содержанию и условиям трудовой деятельности и непосредственно социальной среде, совершенствование профессиональных и личностных качеств.

Цель профессиональной адаптации:

- Ускорение процесса вступления нового сотрудника в должность;
- Снижение уровня текучести кадров.

Различают два направления профессиональной адаптации:

- Начальная адаптация-адаптация молодых сотрудников без профессионального опыта;
- Вторичная адаптация-адаптация сотрудников с профессиональным опытом.

В теоретическом и практическом плане выделяют следующие аспекты адаптации работника:

- Корпоративная адаптация-для эффективной организации работы компании сотруднику необходимо получить ответы на вопросы, связанные с деятельностью организации;

- Социальная адаптация-новый сотрудник принимает принятые в коллективе нормы поведения и общения, входит в систему взаимодействия с коллегами, знакомится с «атмосферой» и корпоративной культурой компании;

- Организационная адаптация-поскольку люди часто проводят большую часть дня на рабочем месте, важно организовать это время с бытовой точки зрения. Существует большое количество организационных вопросов, которые необходимо решить в первые дни (месяцы) приема на работу нового сотрудника;

- Техническая (технологическая) адаптация - каждая компания использует свои технические средства и программное обеспечение;

- Профессиональная адаптация-этот аспект адаптации напрямую связан с профессиональной деятельностью работника в организации;

- Психофизиологическая адаптация-включает в себя адаптацию работника к режиму труда и отдыха, иногда значительно отличающуюся от того, к которому он привык.

Обучение персонала-получение работником новых знаний по основной специальности, повышение квалификации, переподготовка персонала для освоения новой специальности, послевузовское профессиональное образование.

Переподготовка-это обучение, связанное с изменениями в профессиональной структуре, изменениями в трудоспособности работника и необходимостью смены профессии по другим причинам.

Повышение квалификации-это обучение, которое происходит по причине изменения характера и содержания труда в деятельности специалистов, морального устаревания знаний.

Методические требования к обучению персонала:

- Плановый характер обучения;

- Соответствие потребностям и возможностям организации;

- Комплексный охват участников обучения;

- Индивидуальный подход к обучению;

- Непрерывность обучения;

- Стимулирующий характер обучения;

- Комплексный контроль процесса и результатов обучения;

- Персонификация ответственности.

Обучение может быть групповым и индивидуальным; может быть внешним (в других учебных заведениях) и внутренним (в корпоративных учебных центрах). Также можно выделить» хранитель " и инновационное обучение. Обучение хранителей направлено на эффективное функционирование в штатных, повторяющихся ситуациях; он направлен на поддержку существующей системы работы. Инновационное обучение ориентировано на будущее, предназначено для подготовки организации к работе в новых условиях.

Обучение может быть групповым и индивидуальным; может быть внешним (в других учебных заведениях) и внутренним (в корпоративных учебных центрах). Также можно выделить» хранитель " и инновационное обучение. Обучение хранителей направлено на эффективное функционирование в штатных, повторяющихся ситуациях; он направлен на поддержку существующей системы работы. Инновационное обучение ориентировано на будущее, предназначено для подготовки организации к работе в новых условиях. Методы обучения персонала представлены в таблице 11.1.

Задачи корпоративного обучения:

— Для новичков-приобретение базовых знаний и навыков, необходимых для выполнения основных функциональных задач;

— Для малоэффективных сотрудников-восполнение недостающих знаний и навыков;

- Для успешных работников-повышение производительности труда и улучшение их качества в выполнении прямых задач.

Из-за разнообразия методов обучения очень важно понимать их эффективность. Целью исследования, проведенного в 1969 году, была оценка эффективности различных подходов к обучению. В результате была разработана модель под названием» обучающий конус". Он ясно показывает, что лекции и учебные тексты наименее эффективны при усвоении информации. Кроме того, практическая работа занимает первое место по эффективности. Это исследование подтверждает древнюю мудрость, основанную на китайской пословице: "Скажи мне – я забуду. Покажи мне-я запомню. Дай мне это сделать-это будет навсегда в моем будущем».

В современных компаниях одним из наиболее распространенных методов обучения сотрудников является обучение.

Обучение-это метод активного обучения, направленный на развитие знаний, навыков и социальных установок.

Тренинги-это обучение чему-то на практике. Основной акцент делается на обучении и отработке тех или иных навыков, моделей поведения или способов мышления.