Практичне заняття до теми 11

Мета: вивчити суть та складові розвитку персоналу; з’ясувати основні складові організації системи навчання персоналу; форми і методи професійного навчання.

Ключові слова теми: розвиток персоналу, підвищення кваліфікації, перепідготовка кадрів, самоосвіта, людський капітал.

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою № 11 «Розвиток персоналу» організації

Опанувавши тему, студенти будуть знати:

* вимоги економіки знань до компетентності працівників;
* сутність і стратегічне значення розвитку персоналу;
* методи визначення потреб організації в навчанні працівників;
* методи планування витрат на навчання працівників;
* сутність первинної професійної підготовки робітників та фахівців з вищою освітою, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу;
* організаційні форми і методи професійного навчання персоналу на виробництві.

Опанувавши тему, студенти будуть вміти:

* проводити моніторинг ринку освітніх послуг;
* визначати вимоги до рівня компетентності працівників;
* обґрунтовувати стратегію розвитку персоналу організації;
* визначати потреби організації в професійному навчанні працівників;
* планувати витрати на навчання працівників;
* обґрунтовувати форми взаємодії з навчальними закладами щодо первинного професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу.

За основними результатами навчання після вивчення теми «Розвиток персоналу**»** організації будуть сформовані фахові компетенції, які дадуть студентам знання та вміння для розв’язання численних практичних завдань, а саме вміння: аналізувати та визначати організаційні форми і методи професійного навчання працівників.

Питання для обговорення

1. Розкрийте вимоги «економіки знань» до компетентності працівників.
2. У чому полягає необхідність розвитку персоналу в організації?
3. Які Ви знаєте форми інвестування в людський капітал?
4. Що необхідно для правильної організації навчання працівників?
5. Які застосовуються форми і методи при навчанні персоналу організації?
6. Що Ви розумієте під підвищенням кваліфікації кадрів?
7. В чому полягає суть та мета перепідготовки персоналу?

Групові завдання

1. Вивчити й описати планування та організацію розвитку персоналу (професійна підготовка, підвищення кваліфікації, перепідготовка, стажування, робота з кадровим резервом тощо), проілюструвати це якісними та кількісними показниками.
2. Торгова компанія «Фіалка» має 14 філіалів у різних містах України, а також свою виробничу базу та торгову сітку. Основними стратегічними принципами розвитку компанії є:

* «ми обслуговуємо найкраще»;
* щонайширші можливості для підвищення кваліфікації своїх співробітників;
* інтенсивна рекламна і торгова діяльність;
* орієнтація на тісну взаємодію і згуртованість;
* технічна перевага;
* соціальна відповідальність;
* інноваційний розвиток;
* найвищий імідж і репутація тощо.

У таблиці представлені дані про кількісний і якісний склад персоналу компанії «Фіалка».

Таблиця 11.1

**Кількісний і якісний склад персоналу торгової компанії «Фіалка»**



До складу кадрової служби торгової компанії «Фіалка» входить відділ розвитку персоналу, який спільно з функціональними і лінійними керівниками широко використовує наявні можливості для проведення навчання з використанням як методів інноваційного навчання на робочому місці, так і поза ним. Використовуючи представлену вище інформацію, визначити потреби в навчанні, скласти заявки на проведення навчання, запропонувати зміст програми навчання, вибрати відповідні методи навчання.

При визначенні чисельності працівників організації, що направляються на навчання, слід виходити з міркувань, що працівники, які мають повну вищу освіту і стаж роботи до 10 років, провинні проходити навчання не менше 30 днів раз на 3 роки, працівники, які мають базову вищу освіту і стаж роботи до 5 років, повинні проходити навчання не менше 20 днів раз на 2 роки, працівники, які мають неповну вищу освіту, стаж роботи до 5 років, мають проходити навчання не менше 15 днів один раз в рік.

Індивідуальні науково-дослідні завдання

1. Провести моніторинг ринку освітніх послуг у вашому регіоні. В чому полягає дисбаланс між ринком праці та ринком освітніх послуг?
2. Роль і значення розвитку «талантів» в реалізації бізнес-стратегії організації.
3. Розробити карту професійного навчання робітників на виробництві (внутрівиробниче навчання). Вихідні дані: на підприємстві «Будінвест» працює 1245 осіб, з них 83% складає робітничий персонал. У наступному році навчання мають пройти 24% робітничого персоналу. Розробіть карту витрат на навчання робітничого персоналу, враховуючи затрати на навчання, проживання та харчування.