

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА «ЕВРОСЕТЬ-РИТЕЙЛ»



ВВЕДЕНИЕ

Цель исследования - изучить особенности общения детей дошкольного возраста со сверстниками.

Для достижения цели были определены следующие **задачи**:

- ☐ 1) анализ психолого-педагогической литературы;
- ☐ 2) анализ понятия *общее*;
- ☐ 3) выделение особенностей общения детей дошкольного возраста;
- ☐ 4) анализ развития общения детей сверстниками;
- ☐ 5) экспериментальное исследование особенностей общения дошкольников со сверстниками; 6) обобщение и систематизирование полученных сведений.

Объект исследования составляет общение детей дошкольного возраста со сверстниками. Предмет исследования составляет процесс общения детей дошкольного возраста со сверстниками.

Гипотеза: *у детей дошкольного возраста общение не приобретает черт внеситуативности, не складываются устойчивые избирательные предпочтения.*



ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Основные принципы развития персонала:

- целостность системы развития, преемственность различных видов и форм развития персонала;
- опережающий характер обучения и развития на основе прогноза научно-технического развития и условий развития организации;
- гибкость различных форм развития, возможность их использования на отдельных этапах развития;
- профессиональное и социальное стимулирование развития человеческих ресурсов;
- построение системы развития персонала с учетом конкретных возможностей организации, социально-экономических условий его функционирования.

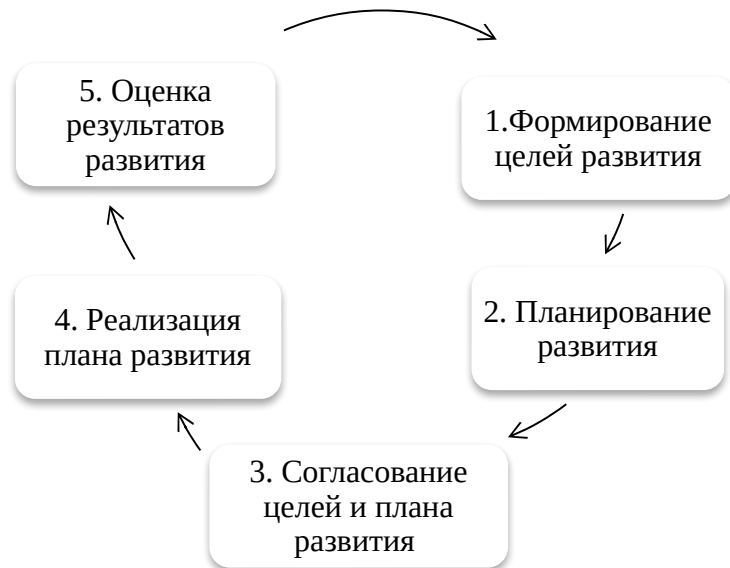
Профессиональное развитие персонала организации строится на основе следующих основных принципов:

- целостность системы развития, преемственность видов и форм;
- опережающий характер развития персонала по отношению к развитию организации;
- гибкость различных форм развития;
- профессиональное и социальное стимулирование развития человеческих ресурсов;
- учет возможностей организации.

Виды профессионального развития персонала:

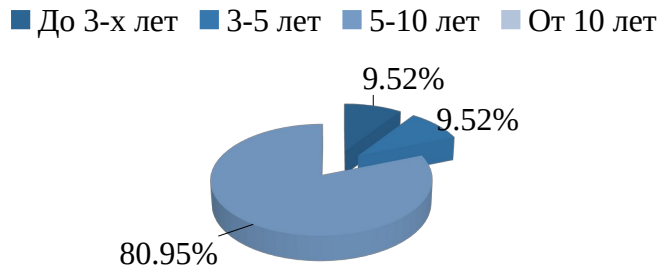
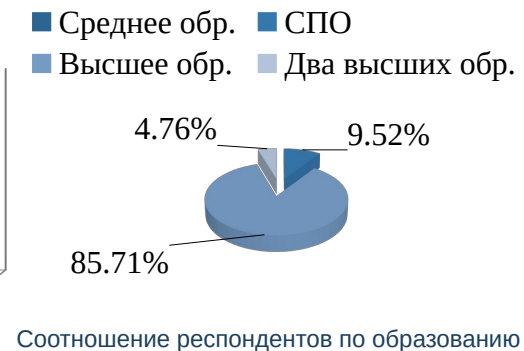
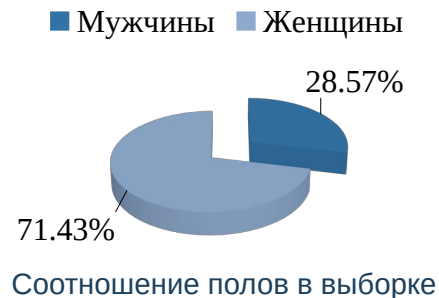
- Интеллектуальное (расширение восприятия, альтернативные взгляды на проблему, избавление от стереотипов);
- Эмоциональное (умение выстраивать взаимоотношения с коллегами);
- Поведенческое (пересмотреть собственные поведенческие модели, выработать новые стратегии поведения, оптимизировать определенные ролевые модели).

МОДЕЛЬ ИНДИВИДУАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ





ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕРСОНАЛА «ЕВРОСЕТЬ-РИТЕЙЛ»





РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТНОГО ОПРОСА СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ «ЕВРОСЕТЬ-РИТЕЙЛ»

Как Вы относитесь к организации внутрифирменного обучения в Вашей компании?

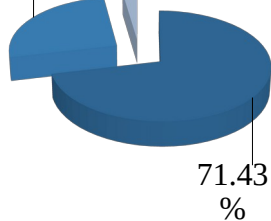
- Как к части единой организационной культуры и установленных бизнес-процессов
- Как к обособленному институту, не входящему в единую организационную структуру организации

100,00%



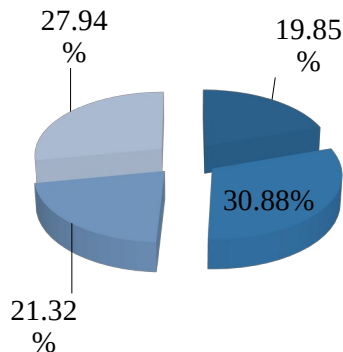
Как Вы считаете, внутрифирменное обучение должно быть обязательным для каждого члена коллектива?

26.19
% 2.38%



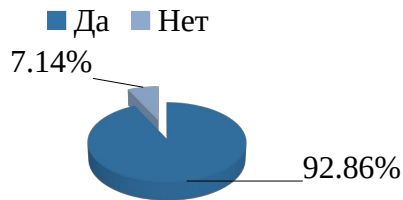
- Обязательным
- В зависимости от желания сотрудника
- Другое

Как Вы считаете, способствует ли внутрифирменное обучение в компании развитию сотрудников?



- Личностному развитию сотрудников
- Профессиональному развитию
- Повышению результативности деятельности компании
- Повышению конкурентоспособности сотрудников

Как Вы считаете, позволит ли внутрифирменное обучение достичь большей финансовой прибыли как отдельного сотрудника, так и компании в целом?



- Да
- Нет



Рекомендации по совершенствованию профессионального развития персонала «Евросеть-Ритейл»

Рекомендуется ввести **новые формы обучения: видеообучение и дистанционное обучение.**

Преимущества:

☐ - Гибкий график обучения.

☐ - Качество обучения.

☐ - Упрощается организация занятий.

☐ - Автоматизация учебных процессов.

☐ - Экономия.

☐ - Скорость обучения.

☐ - Доступность для персонала.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Эффективная система профессионального развития может способствовать **адаптируемости** персонала компании к меняющимся условиям и позволит обеспечить **стратегическое конкурентное преимущество** на долгие годы.

Методы профессионального развития персонала:

- ☐ направленное приобретение опыта,
- ☐ производственный инструктаж,
- ☐ ротация кадров,
- ☐ делегирование полномочий,
- ☐ наставничество;
- ☐ подготовка в проектных группах.

Уровень организации внутрифирменного обучения в компании достаточно высок, отмечается заинтересованность руководителей в развитии обучения и персонала организации

Применяемая в организации системная модель профессионального развития персонала **подчинена стратегическим целям компании и объединяет мероприятия по оценке и обучению сотрудников в целостную систему развития персонала, регламентирует зоны ответственности за обучение и внедрение на практике результатов обучения, обозначает способы мотивирования персонала на индивидуальное развитие.**

Необходимо ознакомить сотрудников с **нормативно-правовыми документами, регулирующими данное направление деятельности компании.**

Предлагается руководству компании ввести в **практику организацию ролевых игр, ситуационного анализа, новых форм дистанционного и видеообучения.**