

Основные  
тенденции развития  
рынка TnD услуг

**Екатерина Палт**



# Обучение персонала

Обучение персонала - целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей.

# Развитие персонала

**Развитие персонала** - это подготовка персонала для решения организацией своих задач в будущем, с учетом стратегии развития компании.

**Основная цель развития персонала** - обеспечение организации хорошо информированными и мотивированными работниками в соответствии со стратегией и целями организации, способными обеспечить, в свою очередь, решение задач, поставленных перед предприятием.

# Общие цели обучения

- обеспечение необходимого уровня профессионального развития сотрудников,
- улучшение сервисного обслуживания клиентов,
- продвижение новых продуктов или услуг,
- рост продаж,
- повышение конкурентоспособности фирмы,
- улучшение имиджа компании,
- повышение лояльности персонала,
- разработка новых направлений деятельности компании.

Таким образом основная цель обучения и развития персонала – планомерное и гарантированное достижение персоналом компании определенных бизнес-целей.



# T&D в цифрах

- ❑ В 2012 году рынок обучения персонала (внешние провайдеры) вырос на 12 %.
- ❑ Существует прямая корреляция между обучением, продуктивностью сотрудников и финансовыми показателями организации. Более квалифицированные и лучше обученные сотрудники способны повысить прибыль компании на 20%.

# Основные перспективы развития T&D на 2013 год

**1. Организации будут испытывать нарастающую нехватку ресурсов в области талантов и лидерства.** Это увеличит потребность в карьерном развитии, программах мобильности талантов, развитии лидерства и вовлеченности персонала.

**Происходит глобализация рабочей силы.**

**Повышается значение мобильности талантов и карьерного развития для достижения бизнес-целей**

# Основные перспективы развития



2. Скорость в бизнесе, быстрота введения изменений в компании будут определять изменения в традиционных HR-практиках.

# Основные перспективы развития

3. **Аналитика, статистика и планирование** станут ключевыми зонами внимания многих HR-команд.



# Основные перспективы развития

4. По данным исследовательской компании IDC к 2015 году около 1,3 миллиардов сотрудников по всему миру будут работать в режиме удаленной занятости



# Основные перспективы развития T&D

5. Выстраивание бренда работодателя и привлечение талантов



# Основные перспективы развития T&D



- 6. Сотрудники как драйверы собственного развития (изменение фокуса с T&D на L&D)

# Управление персоналом

- УП занимается получением, организацией и мотивацией человеческих ресурсов, необходимых для предприятия.
- УЦ - структурное подразделение компании, отвечающее за функции обучения сотрудников.



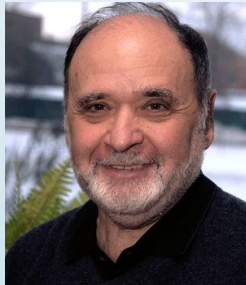
# История услуг T&D

В лицах и компаниях

# Персоны



Лариса Андреевна Петровская



Адольф Ульянович Хараш

## I этап

- 70-80 е годы
- Развитие технологий социально-психологического тренинга
- Ключевая тема: личностный тренинг
- Ключевые идеи: обратная связь, групповая динамика.

# Компании

- Нина Хрящева (Институт тренинга)
- Елена Сидоренко,
- Борис Мастеров (Мастерская Мастерова)
- Леонид Кроль (Центр Класс)
- Михаил Кларин
- Владимир Тарасов (Таллинская школа бизнеса)

Компании:

- МТИ, ТМИ, Экопси, Ars Vitae и др.

- II этап
- 80-90-е годы
- Создание тренинговых и консалтинговых компаний
- Ключевая тема: психология управления,
- Ключевые идеи: выявление потребностей бизнеса, повышение конкурентноспособности компании-заказчика

# Бренды

- Марк Кукушкин
- Радислав Гандопас
- Глеб Архангельский
- Михаил Молоканов
- Алекс Левитас

- III этап
- 2000-е годы
- Создание бренда и шоу, появление специализации
- Ключевая тема: Любые капризы заказчика
- Ключевые идеи: увеличение технологий.




## Развитие отрасли



## Специфика обучения взрослых

- Взрослые самостоятельные и избирательные учащиеся. Директивное управление процессом обучения взрослых малоэффективно;
- Взрослый обучается исключительно тогда, когда обучение связано с его персональными потребностями (изолированные потребности руководителя в расчет не принимаются);
- В большинстве случаев человек уже обладает собственным представлением о ситуации или процессе. Это представление сформировано опытом, убеждениями, установками. Поэтому, прежде чем научить взрослого работать по-новому, ему надо помочь разучиться работать по-старому;
- Взрослый обучается успешней, если вовлечен в решение реальных проблем. Взрослые стремятся проверять всю новую информацию, используя при этом уже накопленные ими знания и опыт. В этом случае он может использовать имеющиеся знания в качестве основы для новых знаний. Таким образом, знания из разрозненных элементов собираются в единую систему (синергетический эффект);
- Взрослые учатся только тогда, когда мотивированы (осознания необходимости обучения недостаточно);
- Взрослых волнует практическое применение и использование полученных знаний. Четкая привязка обучения к реальной практике определяет эффективность обучения. Но в случае, если полученные знания не востребуются компанией, знания утрачиваются и система обучения теряет свой авторитет. Другим вариантов развития событий может быть уход сотрудника в компанию, которая востребует его знания.
- влияние на процесс обучения профессиональных, социальных, бытовых и временных факторов.



Литература

# Отчетности по курсу

- Доклад-презентация
- Отчет тайного покупателя
- Программа обучения продавца
- Welcome-тренинг
- ИПР
- Кейс
- Тест по психологии управления