

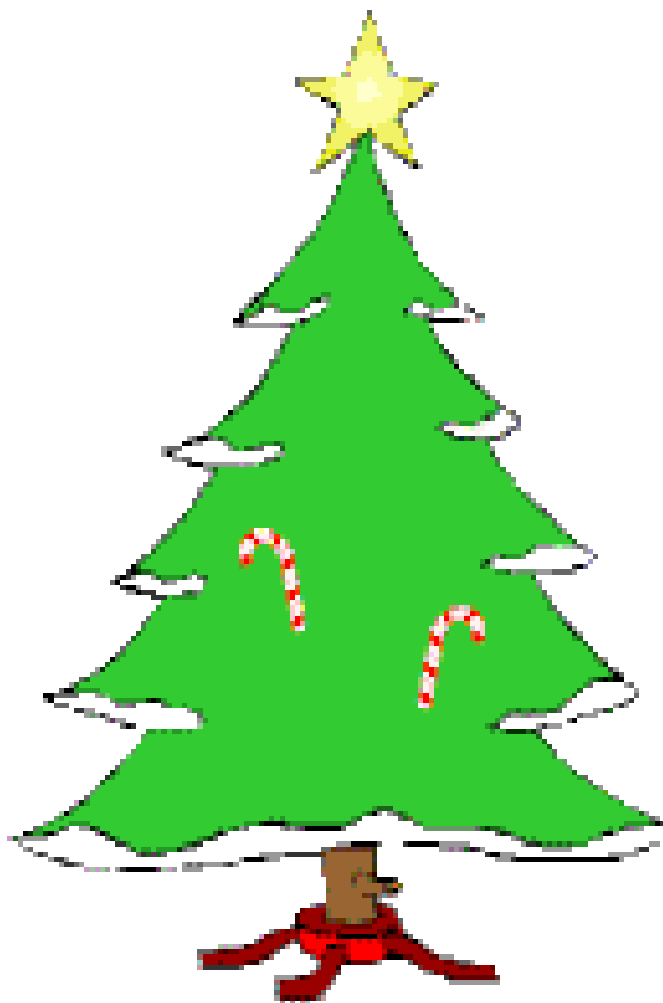
Вопросы дня

- 1. Современные компетентности работника. Что глобального происходит в мире? Почему меняются требования к персоналу?**
- 2. Требования к персоналу. Критерии отбора. Собеседование.**
- 3. Мотивация персонала.**
- 4. Оценивание персонала.**
- 5. Внутрифирменная система повышения квалификации. Наставничество. Ротация кадров.**

6. ????????

ЕЛОЧКА ПРОБЛЕМ

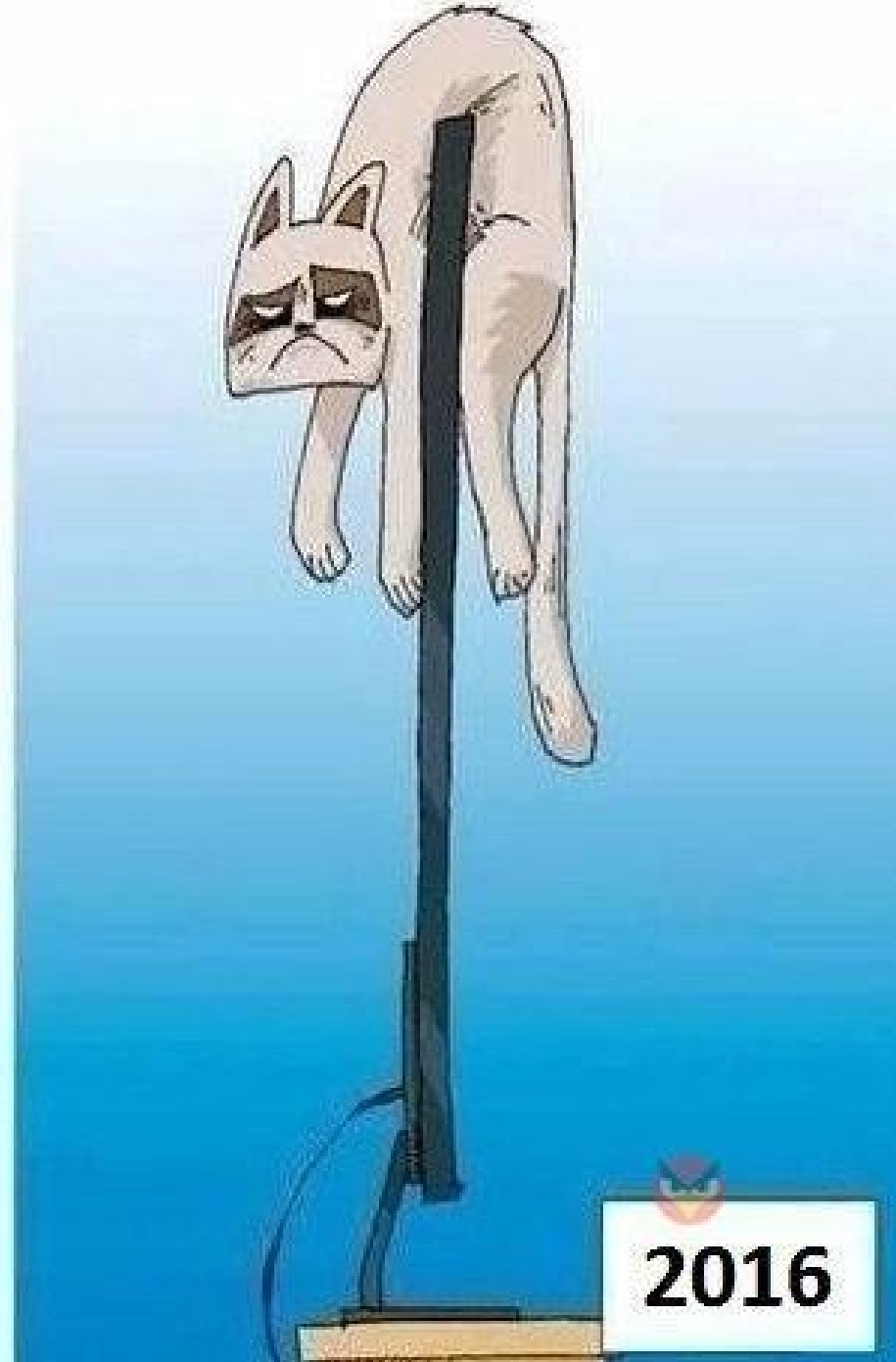
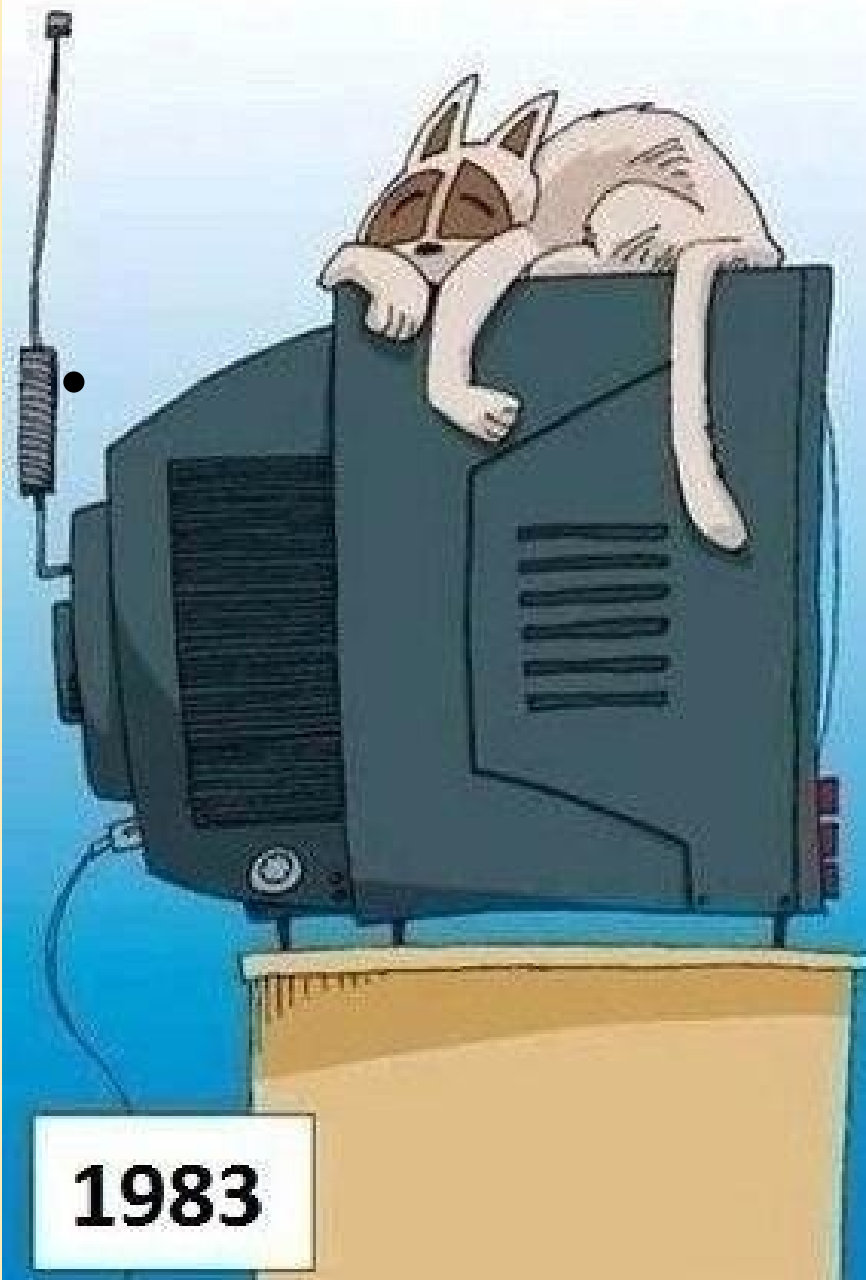
Деловая игра «Елочка проблем»



Когда не было Интернет. Сенная площадь, 1985 год.







- Я буду в лесу, но ты мне позвони.
- У меня уже рука замерзла с тобой разговаривать.
- Я случайно стер "Войну и мир".
- Блин, не могу войти в почту.
- Я тебе письмо десять минут назад послал, ты получил?
- Скинь мне фото на мыло.
- Я телефон дома забыл.
- Я не могу с тобой говорить, ты все время пропадаешь.
- Положи мне деньги на трубу
- Я завтра себе мозгов докуплю.
- Давай подарим ему домашний кинотеатр.
- Да там всего-то двести гигов.
- Я вторую мировую за немцев прошел.
- Да ты на телефоне посчитай.
- Переименуй папку.
- Дай мне двадцать пять рублей на метро.
- Я качаю эльфа.
- Воткни мне зарядку.
- Ивана нет дома, он в армии. Вы ему позвоните.
- Извините, не подскажете, который час, а то я телефон дома забыл...
- Дай-ка я тебя на телефон сфотографирую.

В России появились новые профессии

(www.rabota.ru, 2007 год)

- Тренд-вотчер
- Блогер
- Кредитный брокер
- Коллектор
- Комьюнити-менеджер
- Администратор негосударственного пенсионного фонда
- Рейдер
- Оптимизатор сайта
- Составитель частных библиотек
- Дворецкий
- Шопер (консультант по стилю)
- Менеджер по благотворительности

20 наиболее востребованных профессий на 2030 г. (по версии Fast Future)

1. Специалисты в области производства искусственных частей человеческого тела.
2. Специалисты в области наномедицины и нановрачи.
3. Фермеры и производители, специализирующиеся в области производства генетически модифицированных сельскохозяйственных культур и животных.
4. Специалисты по управлению старением, менеджеры и консультанты для пожилых людей.
5. Специалисты по расширению человеческой памяти и переносу накопившейся в ней информации на другие носители для хранения.
6. Специалисты по этике новой науки, решающие этические вопросы в спорных областях исследований (клонирование) и помогающие обществу принимать решения по ним.
7. Космические пилоты, экскурсоводы, архитекторы и дизайнеры.

20 наиболее востребованных профессий на 2030 г. (по версии Fast Future)

8. Специалисты по вертикальному земледелию - вертикальные фермеры: выращивание продовольствия в вертикальных фермерских хозяйствах - городских небоскребах.

9. Специалисты по изменению климата.

10. Специалисты по управлению массовыми эпидемиями и карантину.

11. Специалисты по управлению погодой.

12. Виртуальные адвокаты и юристы, специализирующиеся в области применения универсальных юридических норм в различных странах и регионах.

13. Специалисты по виртуальной педагогике, проектирующие и использующие интеллектуальные аватары или компьютерные персонажи для обучения школьников и студентов.

14. Разработчики, дизайнеры и производители альтернативных транспортных средств следующего поколения.

20 наиболее востребованных профессий на 2030 г.

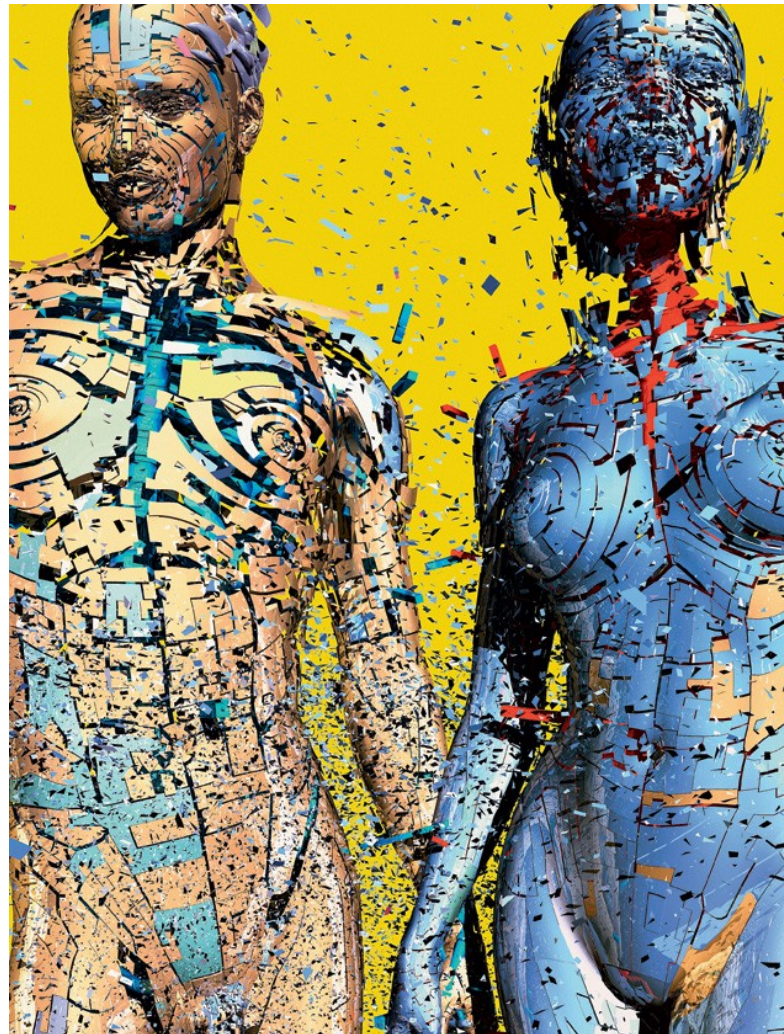
(по версии Fast Future)

- 15. Специалисты по персонализированным медиа, то есть средствам массовой информации, приспособленным к личным интересам отдельных людей.**
- 16. Специалисты по безопасному устранению личных данных и информации из общедоступных источников (таких как Интернет).**
- 17. Специалисты и разработчики сервисов по управлению и организации электронной информации (электронные логины и пароли, разнообразные профили, учетные записи и так далее).**
- 18. Брокеры и специалисты по рынкам виртуальных и альтернативных валют.**
- 19. Специалисты по социальным сетям.**
- 20. Специалисты по персональному брендингу, проектированию и продвижению личных брендов.**

Немного статистики

- 2500 рабочих мест ежедневно исчезают (США);
- девальвация знаний - ежегодно обновляется 5 % теоретических и 20 % практических знаний.

Теория 10 миллиардов



Деловая игра «Барометр»

1. Для того, чтобы быть успешным в своей профессии достаточно иметь хорошие профессиональные навыки.
2. Чем больше человек знает, тем выше его зарплата.
3. При выборе работника надо отдавать предпочтение тому, у кого есть высшее образование.
4. Лучше брать на работу «узких» специалистов, чем специалистов «широкого профиля»

**КРОМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
НУЖНО ИМЕТЬ ХОТЯ БЫ СРЕДНЕЕ
СООБРАЖЕНИЕ И, КАК МИНИМУМ,
НАЧАЛЬНОЕ ВОСПИТАНИЕ.**

Формирование базовых компетентностей современного человека

Основой современных образовательных стандартов становится **формирование базовых компетентностей современного человека:**

- **информационной** (умение искать, анализировать, преобразовывать, применять информацию для решения проблем);
- **коммуникативной** (умение эффективно сотрудничать с другими людьми);
- **самоорганизация** (умение ставить цели, планировать, ответственно относиться к здоровью, полноценно использовать личностные ресурсы);
- **самообразование** (готовность конструировать и осуществлять собственную образовательную траекторию на протяжении всей жизни, обеспечивая успешность и конкурентоспособность)

Практическое задание (компетенции хорошего работника)



«В хаотичном мире единственной важной компетенцией является непрерывное обучение»

Д-р Джон Салливан

Видео (Онегин)



Зачем нужна мотивация???

- 1. Стимулирование сотрудников качественно выполнять поставленные задачи.**
- 2. Повышение производительности труда.**
- 3. Создание позитивного настроения.**
- 4. Повышение лояльности сотрудников.**
- 5. Снижение текучки кадров.**
- 6. Привлечение наиболее ценных сотрудников.**
- 7. Создание корпоративное культуры.**

Принципы мотивации

- 1. Немедленно**
- 2. Промежуточный результат – тоже результат**
- 3. Ты важен и нужен**
- 4. Похвала лучше наказания**
- 5. Не в системе**

Денежное стимулирование

- дополнительные выплаты за высокие показатели в работе: премии, бонусы, проценты от сделок, увеличение оклада;
- поощрение здорового образа жизни. Премии за отсутствие больничных, поощрение некурящих, оплата абонементов в спортзал;
- оплата медицинской и социальной страховки;
- повышенная оплата вредных условий работы, если их невозможно улучшить;
- предоставление кроме ежегодного отпуска, предусмотренного ТК, дополнительного времени отдыха (по семейным обстоятельствам, в связи со свадьбой, учебой);
- денежные выплаты на день рождения, свадьбу, юбилей, при чрезвычайных ситуациях (смерть близких, ограбление, пожар);
- компенсация затрат сотрудников на проезд до предприятия или организация служебного транспорта;
- пенсионные надбавки. Специальные компенсационные выплаты от организации для поощрения заслуженных работников, вышедших на пенсию.

Неденежное экономическое стимулирование

- **наличие социальных учреждений предприятия;**
- **бесплатные или частично оплаченные путевки для служащих и их членов семьи в санатории или на базы отдыха;**
- **льготные условия приобретения продукции организации;**
- **вознаграждения при смене рабочего места;**
- **улучшение условий труда и материально-технического оснащения;**
- **гибкий график исполнения профессиональных обязанностей;**
- **сокращенный трудовой день или неделя;**
- **бесплатные билеты на концерты, в театр, кинотеатр**

Нематериальное стимулирование

- Похвала
- Продвижение по службе
- Курсы повышения квалификации
- Создание имиджа компании
- Совместное времяпровождения
- Обратная связь

Нестандартные приемы

Игровые комнаты

«Ленивец года»

«Повторение»

Билеты в кино

Забота о семье

«Плюшки»







МОТИВАЦИЯ

должна быть адекватной потребностям сотрудников

Видео (Ряба)



**Когда соус пробует
шеф-повар – это
формирующее
оценивание,**

**когда его пробует
покупатель – это
суммативное
оценивание**



Внутрифирменная система повышения квалификации

- **Курсы, лекции, семинары**
- **Практические занятия**
 - **Наставничество**
 - **Ротация кадров**

ПОДСКАЖИТЕ С ЧЕГО НАЧАТЬ



Задачи наставничества

- повышение качества подготовки сотрудников;
- ускорение адаптации новичков;
- развитие у новых сотрудников корпоративного духа;
- снижение текучести кадров;
- доведение профессионализма вновь поступивших в фирму специалистов до требуемого квалификационного уровня.

Модель наставничества

Шаг 1 — «Расскажи». Наставник поэтапно объясняет обучаемому задание, основные его моменты и особенности. С помощью вопросов выясняет, насколько наставляемый понимает, что ему требуется делать.

Шаг 2 — «Покажи». Наставник показывает, что и как нужно делать. Подробно поясняет весь алгоритм выполнения поручения.

Шаг 3 — «Сделай». Подопечный выполняет задание. Наставник контролирует, выявляет ошибки, попутно поясняя их причины, просит переделать некачественные этапы.

Ротация кадров

**горизонтальное
перемещение сотрудников
на различные должности в
пределах одной компании**

Зачем?

- **Обучить работников смежным профессиям сделав из них специалистов-универсалов**
- **Ознакомить персонал с максимальным количеством производственных задач в организации**
- **Проверить гибкость сотрудников, их умение ориентироваться в новой, нестандартной ситуации**
- **Сформировать кадровый резерв, в особенности руководящий состав**
- **Снять психическое напряжение на ответственных участках работы, в некоторых случаях предотвратить конфликты**
- **Избежать заболеваний среди персонала при работе на вредной отрасли промышленности**

Виды ротации



Практическое задание (положение о наставничестве)



Общие положения	Дается определение наставничества, поясняется, кто может считаться стажером и т.п.
Цели и задачи наставничества	Определяются цели и формулируются задачи, т.е. даются ответы на вопросы: для чего? что нужно сделать?
Сроки наставничества	Устанавливаются сроки, описываются условия его прекращения
Руководство наставничеством	Закрепляется конкретный куратор системы наставничества
Порядок назначения наставника	Формулируются критерии отбора наставника, и описывается алгоритм его закрепления за новичком
Права и обязанности наставника	Подробно излагаются основные права и обязанности учителя и ученика
Права и обязанности стажера	
Реализация наставничества	Описываются стадии процесса
Мотивация наставников	Описаны принятые способы материальной и нематериальной мотивации, необходимые условия для получения бонусов, премий, грамот, званий и пр.
Оценка результатов	Сформулирован оценочный алгоритм и критерии для определения эффективности наставничества

Рефлексия (Сингапурские практики)



Обширность ума измеряется числом идей и сочетаний их
Клод-Адриан Гельвеций

