

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/kurovaya-rabota/118716>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление проектами

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА 5

1.1. Сущность и значимость обучения 5

1.2. Виды и методы обучения 8

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ООО «ВОСХОД» 11

2.1 Общая характеристика ООО «Восход» 11

2.2 Характеристика системы развития персонала в ООО «Восход» 19

2.3 Разработка проекта совершенствования системы обучения персонала в ООО «Восход» 22

2.4 Оценка эффективности мероприятий направленных на совершенствование системы обучения персонала и повышения эффективности обучения в ООО «Восход» 28

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 34

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 37

ПРИЛОЖЕНИЕ 39

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Сегодня век развития технологий, современных гаджетов, процессов, появление на рынке новых инновационных продуктов. Профессиональные кадры повышают конкурентоспособность компании и её прибыли, так как получение прибыли и есть конечная цель любой организации.

2

Магура И.И., Курбатова М.Б. [21, С. 6] используют в своих работах тесты Балашова-Коваля, что помогает выявить у сотрудников необходимый тип мотивации и подобрать для него необходимое обучение. Именно эта тема особенно актуальна сегодня, в конкурентной среде современных компаний.

Интересное наблюдение провели исследователи И.Ф. Симонова, И.Ю. Еремина, Л.М. Дудаева [23, С. 15] в том, что с помощью обучения персонала и развития их в компании повышается качество работы, увеличивается мотивация, повышается профессионализм. Уверенный в своей работе сотрудник приносит пользу и прибыль.

Объект курсовой работы – ООО «Восход».

Предмет курсовой работы – обучение персонала предприятия.

Целью работы является создание проекта совершенствования системы обучения персонала.

Задачи курсовой работы:

изучить сущность и значимость обучения;

рассмотреть виды и методы обучения;

провести анализ методов развития и обучения персонала на предприятии.

Степень научной разработанности проблемы. При написании курсовой работы были использованы труды зарубежных авторов, рассматривается опыт работы в компании и примеры успешного внедрения обучения. Которые могут быть использованы на практике. (Симонова И.Ф., Л.М. Дудаева, 2018) использует различные кейсы и подходы к развитию сотрудников в компании, среди которых анкетирование и курс лидерства.

Бхаса, М. [5] написал книгу, посвященную вопросам управления персоналом, hr-отделу, используются практические знания hr-специалистов международных компаний. Издание Барлет С., Глобал С. обосновывает роль инженерных консультантов в компании, но на их примере исследуется значимость hr-отдела компании [2, С. 6].

В исследовании Джениффер А. И. актуальны вопросы управленческих проблем в структуре кадрового менеджмента [4, С. 36]. Данное издание полезно эмпирическими исследованиями, которые проводились в США и Германии в рамках корпоративной реструктуризации. Эти знания стали полезными в становлении будущего развития компаний, развитии бизнеса. Данная книга

раскрывает способы и возможности удержания сотрудников в компании, их развитие и обучение в рамках возможностей компании.

Структура работы. Исследование состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы.

3

ГЛАВА 1. РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

1.1. Сущность и значимость обучения

Сущность обучения в компании представляет особую значимость, так как новый сотрудник или практикующийся студент во время обучения раскрывает свой потенциал, личностные особенности, адаптируется и развивается.

Итак, сущность обучения заключается в формировании навыков в предстоящей деятельности у практикующих студентов, которые проходят практику в организации.

Важность обучения безусловно очень важна потому что от работы стажера или продавца в магазине зависит продажа предлагаемой им продукции. Формирование рейтинга компании на рынке нуждается в качестве, профессиональных сотрудников, подготовке стажеров. [6, С. 36].

Главным условием эффективности обучения сотрудников компании является соблюдение основных принципов, которые гарантируют максимальное применение существующих у компании ресурсов. Аналитика имеющихся ресурсов к определению принципов и изучения возможности обучения как базы формирования профессионализма сотрудника предполагает, что к основным принципам обучения сотрудников компании, которые создают и формируют продажи и привлечение покупателей, относят такие принципы: научный, экономичный, перспективный, согласованный, оптимальности, непрерывности, результативности.

Во время создания специализированных способов обучения сотрудникам компании необходимо знать особенности обучения и его подготовки. В том числе определиться с подготовкой к главным направлениям обучения сотрудников компании на профессиональные компетенции. (рисунок 1).

[8, 54с.].

Рис.1.1. Направления обучения персонала

Изучим подробнее сущность основных задач обучения в современных компаниях.

1. продукт, знания о продукте, который предлагается покупателю [6, С. 36].

Главной целью развития обучения в компании, которая хочет добиться результата выступает повышение квалификации и навыков сотрудников, а также управление, о котором речь пойдет во второй главе настоящей работы. Так, основные умения в рамках налогового кодекса, ведения бухгалтерии в рамках регулярно изменяющихся законов и положения сотрудников в компании.

3. Навыки – формирование основных деловых навыков.

4

Деловые навыки представляют собой эффективную организованность при продаже товаров, такие как общение, деловая переписка (например, социальные сети и smm). [10, С. 32].

4. Формирование лидерства у сотрудников.

Это направление нацелено на формирование знаний сотрудников по отношению к покупателю, что подразумевает повышенный потенциал в сфере управления, а также находящийся в составе компании.

Список использованной литературы

1. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О.

Куроедова, О.В. Нестерова. - М.: МФПУ Синергия, 2013. -192с.

2. Барлет С., Глобал С. Создание конкурентного преимущества через людей. – М.: Литература, 2018

2. Мартин М. Обучение сотрудников в Европе. – М., 2018. - 362 с.

3. Бергин М. и согласованность в анализе данных: Отражение использования программы качественного анализа данных, 2017

4. Джениффер А. И. Обучение в компании Кэдбери. – М.: Литература, 2018. - 210 с.

5. Бхаса М. Глобальное управление корпорацией: дискуссии и вызовы. Корпоративное управление. – М.: Инфра-М, 2014

6. Боксаль Э. Стратегическая дискуссия по управлению персоналом и основанный на ресурсах взгляд фирмы. Управление людскими ресурсами. – М.: Дрофа, 2014

7. Бордан И. Стратегия в области людских ресурсов и конкурентное преимущество. – М.: КноРус, 2014
8. Бриджет И. Понимание сотрудниками заинтересованности заинтересованных сторон и приверженность организации // Журнал управленческих проблем. - 2017
9. Бургас А.И. Модели корпоративной реструктуризации в США и Германии: сравнительное эмпирическое исследование. – М.: Дрофа, 2018
10. Бруковская О., Осовицкая Н. Как построить HR-бренд вашей компании. – М.: Дрофа, 2018. - 125с.
11. HR-квест. Как сделать сотрудников адвокатами бренда. – М.: АСТ, 2019. - 256с.;
12. Денисова А., HR-бюджет. Пошаговое руководство к действию, Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2018. - 254с.;
13. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учебное пособие для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2018. - 352 с.
14. Иванова С., Оценка компетенций методом интервью. Универсальное руководство. – М.: КноРус, 2018. - 512с.;
15. Кейси Т., Удержание и удовлетворенность клиентов. Обзор вознаграждений и компенсаций, 2018
16. Крымов А. А., Вы - управляющий персоналом. – М.: Изд. Эксмо, 2018. - 632с.;
- 5
17. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. М.: Инфра-М., 2018. - 304 с.
18. Кибанов А.Я., Коновалова В.Г., Ушакова М.В. Служба управления персоналом. Учебное пособие. — М.: «КноРус», 2018. - 410 с.
19. Каплан, Дейвид Нортон, Роберт Каплан, Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / С. Роберт. – М.: Альфа, 2018, 215с.;
20. Колодин А. Моделирование процесса обучения персонала организации и формирование стратегий управления обучением персонал / А. Колодин, В.И. Федянин, Л.В. Брянцева // Современные технологии обеспечения гражданской обороны: сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции. Воронеж, 2018. - С. 322–325.
21. Магура И.И., Курбатова М.Б. Организация обучения персонала. — М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел — Синтез», 2017. - 192 с.
22. Шаталова Н.И Кадровая стратегия предприятий с учетом состояния регионального рынка труда / Н.И. Шаталова // Вестник тульского филиала Финуниверситета. – 2018. – № 1. - 199-201 с.
23. Симонова И.Ф. Развитие и обучение персонала как конкурентный ресурс организации в условиях экономики, нацеленной на управление знаниями / И.Ф. Симонова, И.Ю. Еремина, Л.М. Дудаева // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. - 2019
24. Якокка Ли, Карьера менеджера. – М.: Изд. АСТ, 2019. - 216с

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kursovaya-rabota/118716>