

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/diplomnaya-rabota/297250>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

Оглавление

Введение 3

Глава 1. Теоретические основы разработки программы по формированию системы обучения в организации 6

1.1. Понятие и значение обучения персонала организации 6

1.2. Методология формирования системы обучения в организации 10

1.3. Методика оценки эффективности системы обучения в организации 13

Глава 2. Анализ системы обучения в ООО «АртИн» 17

2.1. Характеристика предприятия ООО «АртИн» 17

2.2. Анализ кадрового состава ООО «АртИн» 20

2.3. Оценка системы обучения в ООО «АртИн» 34

Глава 3. Разработка программы по формированию системы обучения в организации 42

3.1. Направления преодоления выявленных недостатков системы обучения в ООО «АртИн» 42

3.2. Планирование программы по формированию системы обучения в организации 49

Заключение 69

Список использованной литературы 73

Введение

Актуальность исследования. В настоящее время происходит разрыв между потребностями рынка труда и рынком образовательных услуг. Одной из главных причин разрыва является противоречие между потребностями экономики в трудовых кадрах и ориентацией учеников общеобразовательных учреждений на получение образования с получением престижной профессии. Значение образования как фактора развития личности и современного общества, в общественной значимости самих принципов регулирования права на образование, их дифференциации (на общеправовые, конституционные, отраслевые и т.п.) и всеобъемлющем влиянии на проводимые преобразования, в продолжении реформы образования, социальных установок учащихся образования.

На сегодняшний день конкурентоспособность и эффективность деятельности предприятий зависит от множества факторов. Одним из основных таких факторов является квалифицированный трудовой коллектив, который полностью вовлечен в работу и стремится повысить эффективность предприятий. Предприятия проявляют все больше внимания к роли человеческих ресурсов и возможности реализации профессионального потенциала персонала. Это обусловлено высоким уровнем разделения труда, ростом доли высококвалифицированного труда как в производственной, так и в других сферах. Эти явления повышают роль каждого сотрудника в организации. Особое внимание уделяется поиску персонала, цели которого соответствуют тактическим и стратегическим целям организации. В современной практике управления российскими компаниями достаточно часто сотрудники игнорируют долгосрочный аспект развития предприятия и повышение его конкурентоспособности за счет повышения квалификационных качеств персонала.

Справедливо устанавливая прямую зависимость между уровнем конкурентоспособности персонала и расходами на его содержание (оплата труда, социальные отчисления, повышение квалификации, социальные мероприятия и тому подобное), руководители отдают предпочтение низкоквалифицированному персоналу, что позволяет снизить расходы предприятия в краткосрочном периоде. Одновременно предприятие лишается возможности получить долгосрочное конкурентное преимущество.

Объект исследования: ООО «АртИн».

Предмет исследования: система обучения персонала ООО «АртИн».

Целью выпускной квалификационной работы является усовершенствование системы обучения в ООО

«АртИн».

Для достижения поставленной цели были выработаны следующие задачи:

- рассмотреть технологии обучения персонала;
- выявить методы оценки системы обучения персонала в организации;
- рассмотреть особенности обучения персонала в образовательной организации;
- провести характеристику образовательного учреждения и персонала;
- провести исследование системы обучения в ООО «АртИн»;
- провести оценку эффективности применяемых технологий обучения в ООО «АртИн»;
- рассмотреть пути повышения эффективности системы обучения;
- провести оценку эффективности предложенных направлений.

Теоретическая значимость исследования. В исследовании представлен анализ теоретических аспектов управления в сфере школьного образования.

Практическая значимость исследования обусловлена рекомендациями по управлению обучением персоналом в учреждении начального образования, приведенные в третьей главе настоящего исследования.

При написании настоящей работы были использованы научные и методические труды следующих авторов: Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. «Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация»; Одегов Ю.Г. «Кадровая политика и кадровое планирование», «Аудит и контролинг персонала»; Л.В. Карташова «Управление человеческими ресурсами».

В качестве нормативной базы было использовано законодательство Российской Федерации. Среди средств массовой информации в работе были использованы «Кадровик. Кадровый менеджмент», «Молодой ученый», «Практика управления», «Справочник кадровика», «Управление персоналом» и другие журналы. Также не менее важное место среди информационной базы занимают и источники Интернет.

Этапы исследования.

Первый этап – теоретический. Формирование теоретических основ управления обучением персонала.

Второй этап – практический. Анализ деятельности ООО «АртИн».

Третий этап – рекомендательный. Разработка практических рекомендаций по совершенствованию системы обучения персонала ООО «АртИн».

Методы исследования. Методологической основой исследования выступали методы системного, структурного, функционального анализа, статистические, графические методы, методы финансового анализа, метод экспертных оценок и др.

Достоверность результатов исследования обеспечена использованием авторитетных и актуальных источников информации.

Структура выпускной квалификационной работы соответствует логике исследования и включает в себя введение, три главы, заключение, список использованной литературы.

Глава 1. Теоретические основы разработки программы по формированию системы обучения в организации

1.1. Понятие и значение обучения персонала организации

Обучение персонала – основной путь получения профессионального образования. Это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей. Согласно ст. 197 Трудового кодекса различают три вида обучения рабочих на производстве: подготовка, переподготовка и повышение квалификации. Характеристика видов обучения представлена в таблице 1. Отдельные виды обучения не следует рассматривать в отрыве друг от друга. Целенаправленное обучение квалифицированных кадров предполагает тесную связь и координацию между этими видами обучения.

Таблица 1.1

Характеристика видов профессионального обучения

Виды обучения Характеристика видов обучения

1. Профессиональная подготовка кадров

1.1. Профессиональная начальная подготовка Развитие знаний, умений, навыков и способов общения как фундамента для дальнейшей профессиональной подготовки

1.2. Профессиональная специальная подготовка Предназначена для получения специфической профессиональной квалификации. Углубление знаний и способностей с целью овладения определенной профессией.

2. Профессиональное совершенствование (повышение квалификации) Расширение знаний, умений, навыков и способов общения с целью проведения их в соответствии с современными требованиями производства, а также стимулирование профессионального роста (обучаются занятые в производстве работники, имеющие практический опыт)

2.1. Совершенствование профессиональных знаний и способностей Приведение знаний и способностей в соответствие с требованиями времени, актуализация и углубление их. Обучаются специалисты (горизонтальная мобильность)

2.2. Профессиональное совершенствование с целью продвижения по службе Подготовка к выполнению качественных более высоких задач. Обучаются руководители (вертикальная мобильность)

2.3. Профессиональная переподготовка (переквалификация) Получение знаний, умений, навыков и овладение способами обучения (поведения) для освоения новой профессии и качественно другой профессиональной деятельности обучаются занятые в производстве работники или безработные, имеющие практический опыт

В настоящее время имеет место ситуация недостатка оборотных средств на предприятиях, поэтому именно человеческий капитал становится главным конкурентным преимуществом.

Профессиональное обучение – это комплексный, непрерывный процесс развития у сотрудников организации специфических профессиональных навыков посредством специально организованных методов обучения.

Внешнее обучение – это, в первую очередь, академическая подготовка в учебных заведениях за пределами компании. Это может быть как полная программа (например, получение высшего образования в заочной форме), так и краткосрочные курсы. Внешнее обучение проводится специалистами, которые не являются сотрудниками компании.

Следовательно, обучение и повышение квалификации на сегодняшнем этапе развития экономики, производства – значимое звено в обеспечении сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, в поддержании и развитии человеческих ресурсов и человеческого капитала .

Принятая стратегия развития организации может потребовать изменения структуры и компетенций персонала.

Повышение квалификации является следствием самой деятельности организации.

Специально организованное обучение позволяет достичь цели за более короткий срок.

Профессиональное обучение персонала играет положительную роль не только для развития предприятия, но и для самого сотрудника.

Задачи обучения персонала состоят в том, чтобы совершенствовать имеющиеся и осваивать новые навыки, более сложные работы, изучать наиболее рациональные приемы на основе опыта передовых производств, достигать качественных показателей, осваивать новые методы и приемы труда и его организации.

Значительную активность предполагает семинар. Диалог позволяет выяснить, закреплён ли теоретический материал.

Эффективность обучения сотрудников в данном случае во многом зависит от созданной обстановки.

Современным методом обучения считаются видеоуроки. Их просто и выгодно применять для обучения персонала в организации.

Также результативным методом остается метод наставничества, где более опытный сотрудник следит за выполнением работы. Чувство ответственности «старшего» за «младшего» и практические советы делают такое партнерство весьма эффективным.

Таким образом, существует большое количество методов обучения и адаптации персонала.

Каждый работодатель сам выбирает наиболее подходящие методы обучения для своего предприятия .

Одним из ключевых направлений в данной системе отведено развитию персонала, включая обучение сотрудников, их адаптацию при вводе в должность, выстраивание профессиональной траектории и деловой карьеры и т.д.

Наконец, благодаря развитию, сотрудники будут более мотивированы на эффективную профессиональную деятельность и будут лояльны компании . Развитие данного актива должно охватывать всего его качественные характеристики и рассматриваться в русле обеспечения организационного развития, а также капитализации (приращивания) стоимости бизнеса. Задачи обучения персонала состоят в том, чтобы совершенствовать имеющиеся и осваивать новые навыки, более сложные работы, изучать наиболее рациональные приемы на основе опыта передовых производств, достигать качественных показателей,

осваивать новые методы и приемы труда и его организации .

Система управления обучением позволяет специалистам кадровых служб разрабатывать, реализовывать, анализировать и оценивать программы корпоративного обучения для обеспечения высокого кадрового потенциала сотрудников .

Таким образом, система обучения персонала дает возможность:

Вывести показатели производительности труда на новый уровень: значительно улучшив результаты деятельности компании.

Совместить обучение с различными мероприятиями в области управления кадрами: обеспечить профессиональное развитие сотрудников за счет отслеживания эффективности работы, продвижения по службе и планирования кадрового резерва.

Тесно связать инициативы в сфере обучения с основными задачами предприятия: повышением дохода, уровня удовлетворенности клиентов и результатов в целом. Руководители компаний начинают осознавать важность систем обучения во всех аспектах деятельности предприятия.

1.2. Методология формирования системы обучения в организации

Непрерывность процесса обучения и развития персонала – залог успешного функционирования организации.

Именно поэтому современные работодатели все чаще ставят перед кадровой службой задачи, прямо или косвенно связанные с подготовкой сотрудников к выполнению новых, более сложных или разнообразных производственных функций .

Независимо от того, какие виды обучения персонала применяются работодателем, методы подготовки и переподготовки работников должны соотноситься с принципами развития организации и способствовать достижению ее стратегических целей.

Рассматривая существующие виды обучения персонала в организации отдельно друг от друга, необходимо понимать, что на практике целенаправленное развитие квалифицированных специалистов предполагает тесную связь между применяемыми к ним приемами и методиками . Так, необходимо разделять два принципиально различных вида обучения персонала по конечной его цели применения:

- 1) обучение с целью адаптации персонала;
- 2) обучение с целью повышения компетентности персонала.

Оба вида обучения тесно взаимосвязаны и образуют непрерывный процесс развития сотрудника в рамках организации.

Формы обучения разнообразны. Можно выделить две большие группы форм обучения персонала:

- 1) внешнее обучение;
- 2) внутреннее обучение.

На данный момент отсутствует сформированный список и полная классификация инновационных технологий обучения персонала. Более того, формирование такой классификации едва ли является возможным, исходя из представленного нами определения, поскольку ежедневно появляются и апробируются новые и новейшие технологии.

Поэтому на основании анализа теоретико-методологической литературы (Д.Джулиони, Б.Кай, Дж.Дирксен, Иванова С.В., Болдогоев Д.А., Осовицкая Н., Безлепкина Е.) нами выделен ряд инновационных технологий обучения персонала, актуальных на момент исследования:

- онлайн-технологии, коворкинг (Осовицкая Н.);
- технологии максимальной индивидуализации: коучинг (Дж.Дирксен, Шекшня С.В.);
- технологии имитации деятельности: упражнения из реальной деятельности, имитационные (Иванова С.В., Безлепкина Е.);
- геймификация как технология обучения (Осовицкая Н.).

Как правило, онлайн-технологии обучения применяются на базе корпоративного внутреннего портала, который должен позволять:

- формировать группы обучающихся
- ограничивать права доступа
- обмениваться информацией с коллегами в режиме реального времени (чат, видеосвязь, телефония)
- проходить совместные учебные задания
- архивировать и хранить информацию о пройденных заданиях и наработанном материале.

Технологии максимальной индивидуализации, наиболее популярной из которых является коучинг,

развиваются и входят в практику российских компаний стремительно. Коучинг как метод коррекции подразумевает раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности в заданном направлении. Коучинг в обязательном порядке должен сочетаться с детальной глубинной диагностикой, поскольку коуч в процессе коррекции воздействует точно и очень мощно на выявленные проблемные зоны. В исследуемом случае проведена глубинная диагностика с применением большого числа психологических методик, что дает основания для выбора коучинга в качестве одного из методов коррекции

Выделяют производственное и внепроизводственное обучение: в первом случае работник обучается, продолжая в полной или частичной мере выполнять свои должностные обязанности, во втором – освобождается от них на время учебных мероприятий.

Чтобы правильно выбрать форму и вид обучения в каждом конкретном случае, нужно оценить расходы, которых оно потребует, и доходы, на которые может рассчитывать работодатель по результатам мероприятий.

К основным видам обучения персонала вне рабочего места относятся лекции, тренинги, деловые и ролевые игры, применение компьютерных программ. Рассматривая существующие виды обучения персонала, можно выделить четыре группы задач, которые они призваны решать:

Обновление и дополнение знаний специалистов, получивших профессиональное образование по выбранному профилю, в связи с повышением требований к их квалификационному уровню называется повышением квалификации.

Данный тип подготовки не следует путать с переквалификацией (профессиональной переподготовкой), в ходе которой специалист приобретает дополнительные знания и навыки, изучает новые технологии и направления работы, готовится к выполнению трудовой функции в рамках новой для себя должности.

Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.10.2022). Режим доступа: КонсультантПлюс, в локальной сети вуза
2. О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки [Электронный ресурс]: указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 599. Режим доступа: КонсультантПлюс, в локальной сети вуза.
3. Алексеева, К. А. Адаптация персонала как фактор повышения производительности труда [Текст] // Наука и современность. – 2019. – С. 146.
4. Аширов, Д. А. Организационное поведение [Текст] / учеб. – Москва: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2016. – 127 с
5. Авчиренко, Л. К. Управление персоналом организации [Текст] / М.: Инфра-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2020. – 482 с
6. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 288 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308> (дата обращения: 09.10.2022).
7. Иванникова, Н.Н. Управление персоналом: шпаргалка : [16+] / Н.Н. Иванникова, А.Н. Кошелева ; Научная книга. – 2-е изд. – Саратов : Научная книга, 2020. – 32 с.
8. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
9. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 431 с
10. Масалова, Ю. А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 191 с
11. Михайлова А.В., Попова Л.Н. Непрерывное профессиональное обучение - основа развития потенциала персонала организации // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 4. ; URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=25090> (дата обращения: 12.10.2022)
12. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 424 с
13. Романова, Ю. Д. Информационные технологии в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство

Юрайт, 2020. – 271 с.

14. Соболевская Т.Г. Методы организации обучения персонала в промышленности Стратегии бизнеса Том 10, N 4 (2022) С. 88-89

15. Сунцова, Я. С. Диагностика профессионального становления личности [Текст]: учеб.-метод. пособие / Я. С. Сунцова, О.В. Кожевникова. сост. Часть 3. – Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2019. – 144 с..

16. Таппасханова Е.О., Зумакулова З.А., Бисчекова Ф.Р., Геграев И.Х. Обучение персонала – важнейшее направление управления кадрами в современной организации Международный научно-исследовательский журнал ■ № 11 (101) ■ Часть 2 ■ Ноябрь 2020 С. 115-119

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/diplomnaya-rabota/297250>