

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/kursovaya-rabota/378928>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Менеджмент

Введение 3

1. Теоретические основы и эффективность обучения персонала организации 5

1.1. Понятие, цель и задачи обучения персонала организации 5

1.2. Эффективность дистанционных методов обучения персонала организации 9

2. Анализ системы обучения персонала организации АО «514 АРЗ» 16

2.1. Характеристика организации 16

2.2. Анализ действующей системы обучения персонала 22

3. Предложения по совершенствованию системы обучения персонала и оценка экономической эффективности предложений 25

3.1. Разработка мероприятий по совершенствованию процесса дистанционного обучения в АО «514 АРЗ» 25

3.2. Оценка эффективности предложенных мероприятий 31

Заключение 35

Список используемой литературы 37

Введение

Организация обучения персонала – это система экономически обоснованных мероприятий, проводимых на предприятии с целью оптимизации всех условий развития сотрудников с целью повышения эффективности деятельности предприятия.

Актуальность данной темы объясняется важностью процесса дистанционного обучения персонала.

Обучение персонала является одной из важнейших функций управления, которая заключается в количественном, качественном, а также временном и пространственном определении кадрового обучения предприятия.

Основной целью исследования является разработка мероприятий по совершенствованию системы дистанционного обучения персонала на примере деятельности АО «514 АРЗ».

Необходимым условием для достижения поставленной цели, является решение ряда задач:

- рассмотреть понятие, цель и задачи обучения персонала организации;
- изучить виды и методы обучения персонала организации;
- проанализировать и оценить систему обучения персонала предприятия;
- внести предложения по совершенствованию системы дистанционного обучения персонала организации.

Объектом работы является АО «514 АРЗ».

Предметом исследования – система обучения персонала на АО «514 АРЗ».

Структура работы включает введение, три главы, заключение, библиографический список, приложение.

В первой главе рассмотрено понятие, цель и задачи, виды и методы персонала организации, изучен процесс обучения персонала организации, а также рассмотрена оценка эффективности дистанционного обучения персонала.

Во второй главе дана характеристика предприятия, проведены анализ и оценка системы обучения персонала организации, а также представлены предложения по совершенствованию системы обучения персонала организации.

В третьей главе разработаны меры по совершенствованию системы дистанционного обучения.

Заключение содержит основные выводы и результаты исследования.

Для раскрытия данной темы были использованы основные исследования современных авторов в области организации труда и управлении персоналом на предприятии, публикации статей на экономических и управленческих порталах, отчетность компании, ресурсы Интернет.

1. Теоретические основы и эффективность обучения персонала организации

1.1. Понятие, цель и задачи обучения персонала организации

Управление обучением персонала в целом представляет собой комплекс мероприятий кадровой службы предприятия, направленные на планирование, организацию, мотивацию и контроль роста и развития навыков и знаний персонала, исходя из цели, потребности и социально-экономических условий предприятия.

Обучение персонала — это развитие профессиональных знаний, умений и навыков сотрудников с учетом целей соответствующих подразделений, которые в свою очередь определяются стратегией компании. Благополучная, стабильная организация думает о своем будущем, готова вкладывать в него деньги. Методологию обучения и развития персонала во многом определяют формы, виды, научные принципы, подходы и методы, применяемые для подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадровых работников предприятия. Цели и задачи обучения и развития персонала должны быть направлены на достижение главной цели предприятия – получение прибыли, но не менее важной задачей является укрепление кадров организации, как необходимого ей человеческого ресурса.

Управление обучением персонала строится на процессах непосредственной передачи профессиональных знаний и навыков сотрудникам организации. Регулировать эти процессы можно по-разному, но первой ступенью в любой модели управления всегда будет определение потребностей как персонала, так и организации. Это необходимое условие для успешного планирования работы с персоналом.

Анализ потребностей служит основанием для определения целей обучающих программ. Это может быть, как адаптация новых сотрудников, так и повышение квалификации персонала, давно работающего в организации.

Эффективная программа обучения – атрибут, делающий управление обучением персонала и развитие личности в организации весомым вкладом в развитие компании в целом. Организация может, как разработать обучающие программы для персонала самостоятельно, так и привлечь внешних консультантов. С точки зрения наемного работника целями обучения являются:

1. Поддержание на соответствующем уровне и повышение профессиональной квалификации.
2. Приобретение профессиональных знаний о поставщиках и потребителях продукции, банках и других организациях, влияющих на работу фирмы.
3. Развитие способностей области планирования и организации производства.

При этом решаются такие задачи:

1. Восполняются знания специалистов со средним и высшим образованием в соответствии с новыми достижениями научно-технического прогресса.
2. Подготовка (либо переподготовка) специалистов для новых направлений деятельности (в особенности обучение рабочим профессиям).
3. Постоянное пополнение и обновления знаний специалистов после окончания ими различных учебных заведений. [15, с. 332-333]

К основным элементам структуры системы обучения авторы относят:

1. Мотивация сотрудников по отношению к обучению.
2. Организационные цели обучения.
3. Потребность в обучении.
4. Формы организации обучения.
5. Программы и подбор преподавателей.
6. Организация обучения.
7. Оценка результативности обучения.
8. Результаты обучения [3, с.76].

Рис.1.1. Модель системы обучения персонала.

Базируется данная модель на таких организационных и нормативно-методологических основах, как:

- стандарты классификации сотрудников;
- ресурсы обучения;
- планирование и бюджетирование обучения.

Обучение может иметь такие направленности, как:

- Обеспечение выполнения текущей работы (бизнес-процессов)
- Совершенствование работы (бизнес-процессов)
- Развитие персонала и др.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что, цели и задачи обучения персонала должны быть направлены на достижение главной цели предприятия - получение прибыли, а также, на укрепление кадров организации, как необходимого ей человеческого ресурса.

Методологию обучения персонала во многом определяют цели, задачи, формы, виды, научные принципы, подходы и методы, применяемые для подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадровых работников предприятия.

Система обучения персонала должна включать в себя: мотивацию сотрудников по отношению к обучению, формы организации обучения, программы и подбор преподавателей, результаты обучения и проведение систематической оценки обучения персонала. Эффективная система обучения персонала организации обеспечивает не только получение сотрудниками новых знаний и навыков и высокий уровень их профессионализма, но и помогает в ряде решений управленческих задач.

К основным этапам построения системы обучения персонала многие авторы относят [7, с.112]:

1. Определение целей и задач обучения и развития. Цели и задачи обучения тесно связаны с целями организации. На этапе формирования политики обучения выделяются основные направления и составляются положения системы развития. На данной стадии работа ведется на уровне топ-менеджмента компании.
2. Детализация потребностей в обучении. Детализация проводится на уровне каждого подразделения организации. На этом этапе выясняется количественная и качественная потребность в обучении с учетом целей компании и структурных единиц. После этого проводится диагностика качественного состояния имеющегося человеческого ресурса при помощи системы оценки персонала.

1. Конституция РФ

2. Трудовой кодекс РФ

3. Аширов Д.А. Трудовая мотивация: учебное пособие. М.: Дашков и К, 2018. - 387 с.

4. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2019. – 688 с.

5. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов / Б. М. Генкин. – 2-е изд, испр. и доп. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 2018. – 412 с

6. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. - М.: Дело, 2018. - 524 с.

7. Зудина Л.А. Организация управленческого труда. Учебное пособие, 2018. – 546 с

8. Ивановская Л.В. Организация труда персонала. – М.: Проспект, 2019. – 64 с.

9. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.:ИНФРА-М, 2019. – 572 с.

10. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: Учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 447 с.

11. Кочеткова А. И. Основы управления персоналом. М.: Менеджмент, 2019. – 274 с.

12. Палехова П.В. Организация, управление и администрирование: Уч.пособие. – М., 2018. – С. 312

13. Рофе И.А. Экономика труда. – М.: Кнорус, 2019. – 224 с.

14. Складская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: Дашков и К, 2019. – 340 с.

15. Фищенко К. С. Оценка эффективности работы персонала// Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. Т. II. — М.: РИОР, 2019. — 70 с.

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/378928>