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/396354

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом (другое)

Введение.....3
1. Теоретические аспекты процесса обучения персонала.....5
1.1 Сущность обучения персонала.....5
1.2 Методы и формы обучения персонала.....8
2. Анализ обучения персонала в компании ПАО «Газпром».....14
2.1 Характеристика организации ПАО «Газпром».....14
2.2 Анализ системы обучения в организации.....17
2.3 Пути совершенствования системы обучения персонала в компании ПАО «Газпром».....26
Заключение.....32
Список использованных источников и литературы.....35

Введение

В современных условиях рынка труда, когда конкуренция за квалифицированных специалистов возрастает, а требования к их компетенциям и навыкам постоянно меняются, важность обучения персонала становится все более очевидной. Обучение персонала - это процесс, направленный на повышение профессионального уровня, развитие потенциала и мотивации сотрудников организации. Обучение персонала способствует повышению эффективности работы, удовлетворенности персонала, лояльности к работодателю, а также формированию корпоративной культуры.
Одной из крупнейших и наиболее успешных компаний в России, которая активно занимается обучением своего персонала, является ПАО «Газпром». ПАО «Газпром» - это глобальная энергетическая компания, которая занимается добычей, транспортировкой, хранением и реализацией природного газа, а также производством и распределением электрической и тепловой энергии. ПАО «Газпром» имеет более 400 тысяч сотрудников, работающих в разных регионах России и за рубежом.
Цель: изучить методы и формы обучения персонала ПАО «Газпром» и дать дальнейшие рекомендации по их усовершенствованию.
Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:
1. Изучить сущность обучения персонала;
2. Рассмотреть формы и методы обучения персонала;
3. Провести анализ обучения персонала в компании ПАО «Газпром»
4. Разработать рекомендации по совершенствованию системы обучения персонала для ПАО «Газпром».
Объектом исследования является обучение персонала ПАО «Газпром».
Предмет являются методы и формы обучения персонала.
Актуальность данной работы обусловлена тем, что обучение персонала является одним из ключевых факторов успеха организации в динамичном и нестабильном окружении. Обучение персонала позволяет адаптироваться к изменениям внешней и внутренней среды, повышать конкурентоспособность и инновационность, а также улучшать качество продукции и услуг.
Теоретическая значимость работы заключается в том, что она расширяет знания о методах и формах обучения персонала, а также о специфике обучения персонала в ПАО «Газпром».
Практическая значимость работы состоит в том, что она может быть использована для разработки и совершенствования программ обучения персонала в различных организациях.
Методы исследования: анализ научной литературы, нормативных документов, статистических данных; сравнение различных подходов к обучению персонала; обобщение и систематизация полученной информации.
Источниками для работы послужили научные статьи, монографии, учебники по теме обучения персонала; официальные сайты ПАО «Газпром» и его дочерних предприятий; отчеты ПАО «Газпром».
Структура работы состоит из введения, двух глав, заключения и списка литературы.

1. Теоретические аспекты процесса обучения персонала

1.1 Сущность обучения персонала

В нынешней реальности рынок в России развивается стремительно, а в любой из сфер существует высокий уровень конкуренции. В таких условиях компаниям крайне важно прилагать усилия для собственного роста. Одной из составляющих развития организации является создание высококвалифицированного кадрового резерва, с помощью корпоративного обучения сотрудников. С его помощью повышается уровень мотивации и причастности сотрудников к воплощению в жизнь целей и задач фирмы.

Постоянное и систематическое обучение сотрудников дает быстрые результаты, такие как раскрытие потенциала каждого из сотрудников, сплочение коллектива и изменение климата в нем в лучшую сторону, формирование преданности компании среди сотрудников, привлечение новых кадров в фирму. Все это показывает необходимость качественного проведения обучения сотрудников [2].

Сущность обучения персонала заключается в процессе передачи знаний, навыков и компетенций работникам компании для повышения их профессионального уровня и улучшения результата работы. Обучение персонала является неотъемлемой частью стратегии управления персоналом и позволяет компании достичь своих целей и быть конкурентоспособной.

Существует несколько классификаций методов и форм обучения. Во всем их многообразии необходимо знать и выделять необходимые для компании на конкретном этапе её развития.

Первая – это разделение видов обучения на основе места их проведения. Обучение на рабочем месте и вне него. Обучение на рабочем месте, как правило, представляет собой стажировки, инструктажи и наставничество [4, с. 16].

Данная форма обучения является основополагающей, без практики обучения сотрудников непосредственно на рабочем месте, не будет смысла в проведении обучения вне компании. Обучение вне компании представлено лекциями, семинарами, тренингами и дистанционным обучением.

Вторая классификация основана на различии методов обучения. Активные методы – тренинги, деловые игры и пассивные методы обучения, такие как лекции и семинары. Зачастую, наиболее эффективными являются активные методы обучения, основанные на практическом применении полученных знаний и заключающиеся в постановке для сотрудников проблемной ситуации, требующей разрешения. Например, участие в кейсах или участие в ролевых играх, ориентированных на отработку приобретенных навыков [2].

Одним из активных методов обучения является тренинг. В структуре тренинга есть четкое распределение времени, отводящегося под определенные задания. 25% времени в нем отводится под теоретический материал. Информация в тренингах подается концентрированно и структурировано. Такая небольшая лекция в среднем занимает 20 минут. В остальные 75% времени проходит практическое занятие, направленное на закрепление изученного материала. Зачастую, в практической части, работа происходит в группах по 2-5 человек. Обычно участники решают проектные задачи, иллюстрирующие конкретную ситуацию, связанную с темой кейса.

В третьей классификации разделение форм обучения происходить по способу их организации. Обучение может проводиться внутренним тренером, наставником. Практика наставничества в организации является эффективной не только для обучения, но и для улучшения микроклимата в коллективе. Наставником может являться любой сотрудник, достаточно долго и успешно работающий в фирме. Введя систему наставничества, в которой наставниками могут быть сразу несколько человек. Также введя, иерархию, в которой каждый более опытный сотрудник, обучает каждого менее опытного и систему поощрений для наставников, корпоративное обучение можно сделать проходящим на перманентной основе.

Помимо этого, обучение может проводиться силами сторонних организаций либо приглашенных специалистов. В такой форме обучения могут проводиться открытые тренинги, в которых сотрудники участвуют по собственному желанию. Кроме того, существуют закрытые тренинги, участие в которых принимают определенным образом выбранные участники.

Четвертая классификация основана на разделении по направленности обучения. Она разделяет направленность обучения на три категории: профессиональная подготовка, совершенствование профессиональных навыков и профессиональная переподготовка [3, с. 11].

Профессиональная подготовка — это приобретение знаний, умений и навыков общения, необходимых для решения производственных задач. Данный тип обучения применяется для первичной подготовки кадров, в основном во время стажировок.

Вторая категория обучения – совершенствование профессиональных навыков, повышение квалификации. Данный тип применим ко всем сотрудникам. Профессиональное совершенствование предназначено для

актуализации уже имеющихся навыков, углубления знаний сотрудников. Существуют также специализированные курсы повышения квалификации, проводимые в рамках уже имеющейся квалификации. Данные курсы занимают 16-150 часов. Они необходимы для осуществления вертикальной мобильности внутри фирмы.

Третья категория — это профессиональная переподготовка. Внутри компании данный вид обучения проводится для осуществления горизонтальной мобильности в рамках предприятия. Профессиональная переподготовка представляет собой курсы, проводимые для получения сотрудником новой, не схожей с имеющейся, специальности. Они займут не менее 250 часов и потребуют сдачи экзаменов, после которых сотрудник получит диплом установленного образца.

Проанализировав различные классификации и виды корпоративного обучения можно сделать выводы о наиболее эффективных из них. Практика наставничества и тренинги являются наиболее результативными. В практике наставничества можно выделить такие плюсы как повышение заинтересованности персонала в профессиональном росте, улучшения микроклимата в коллективе, минимальные финансовые вложения при высокой ее эффективности.

Вторым методом можно назвать проведение тренингов. Так как это активный метод обучения, основанный на практике, его можно назвать самым результативным, после тренингов в компаниях отмечается рост вовлеченности и производительности.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2019) // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru - 29.12.2018.
2. Безлепкина, Е. Современные методы обучения персонала // Национальная гильдия профессиональных консультантов: Электронный ресурс: Режим доступа: http://www.ngpc.ru/forum2010/Articles/Learnining%20methods.pdf. (дата обращения: 02.12.2023).
3. Белицкая Н.В., Рубцова В.В. Организация обучения персонала: методика, способы и формы обучения // Инновационное развитие региона: интеграция управленческой науки и практики: сборник трудов Межвузовской студенческой научно-практической конференции. М., 2019. С. 11-14.
4. Ваганов А.Р. Управление персоналом в современных организациях: особенность и проблемы // Истоки экономики. - №5. – 2019. – С.16-18.
5. Великанова С.С. Нормативно-правовые основы регулирующие процесс обучения персонала и его документационное обеспечение: Сборник научных трудов Sworld. 2019. Т. 42.- № 3.- С. 20-25.
6. Гончаров В.И. Менеджмент предприятия в 2-х ч., Ч.2. - Мн.: Изд-во МИУ, 2018. - 216 с.
7. Григорьева И. В. Формы и способы повышения квалификации в контексте реализации профессиональных стандартов // Вестник российского университета кооперации. — 2019. — № 1 (35). — С. 29–34. — URL: https://cyberleninka.ru /article/n/formy-i-sposoby-povysheniya-kvalifikatsii-vkontekste-realizatsii-professionalnyh-standartov/viewer (дата обращения: 02.12.2023).
8. Духнич, Ю. Обучающаяся организация // Журнал smart_edu: [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://www.smart-edu.com/obuchayuschayasya-organizatsiya-buduscheekorporativnogo-obucheniya.html (дата обращения: 02.12.2023).
9. Коновальчик, В. Построение процесса обучения персонала в рамках общей системы развития персонала // HR-Portal: сообщество и публикации: [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://hr-portal.ru/blog/postroenie-processa-obucheniya-personala-v-ramkah-obshchey-sistemy-razvitiya-personala (дата обращения: 02.12.2023).
10. Красникова М. Ю. Развитие персонала в современных условиях путем внедрения системы корпоративного обучения // Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада : сб. ст. — Н. Новгород, 2019. — С. 522.
11. Кулиева Е.Д. Управление кадровым резервом // Экономика организации. № 13. – 2019. – С.29-31
12. Лясников Н.В. Наставничество как инструмент адаптации персонала / Н.В. Лясников // Персонал-Микс. – 2019. – № 3.
13. Лялюк А. В. Анализ системы управления предприятием с целью повышения кадровой безопасности / А. В. Лялюк, Н.В. Магзумова // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2018. – № 2 (23), Т.7. – С. 207-210.
14. Марковская, И.М., Пискунова О.В. Обучение на рабочем месте // HR-Portal: сообщество и публикации: [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://hr-portal.ru/article/obuchenie-na-rabochem-meste (дата обращения: 02.12.2023).
15. Мартынов А.А., Миронова Е.Р. Обучение персонала: некоторые современные аспекты проблемы // Современная наука: актуальные проблемы и пути их решения. 2018. №1 (14). С. 97.

16. Правкина Ю. Р. Технология тренингового обучения и проблемы применения тренингов в организации // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. — 2021. — № 2 (39). — С. 71–79
17. Санаткина К. П., Ярушева С. А. Повышение квалификации кадров: современные методы // Общество, экономика, управление. — 2021. — Т. 6, № 1. — С. 54–59. — URL : https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-kvalifikatsii-kadrov-sovremennye-metody/viewer (дата обращения: 02.12.2023)
18. Чиркова Ю. Р. Управление персоналом организации: учеб. пособие. — М.: Русайнс, 2021. — 168 с.
19. Фатыхова А. И. Служба управления персоналом: задачи, функции / А. И. Фатыхова // Материалы VII Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум». – (дата обращения: 02.12.2023).
20. Официальный сайт ПАО «Газпром» URL: http://www.gazprom.ru/
21. Годовая бухгалтерская отчетность ПАО Газпром за 2022 год. URL: http://www.gazprom.ru/

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/396354