

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО (СГУ)**

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ БАКАЛАВРСКУЮ РАБОТУ

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

(НА ПРИМЕРЕ ОРГАНИЗАЦИИ ООО «КУПЕЦ»)

студента 4 курса

направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

профиль подготовки «Управление персоналом организации»

экономического факультета

Прежбитковского Ивана Валерьевича

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

д.э.н., профессор кафедры

менеджмента и маркетинга

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Землянухина Н.С.

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

Дорофеева Л.И.

Саратов 2017

Введение

В XXI веке скорость развития экономики и предприятий различных отраслевых рынков неумолимо требует установления взаимосвязи между процессами обучения персонала и процессами экономического развития предприятия. И действительно, последние несколько лет можно наблюдать изменение отношения высшего руководства многих компаний к обучению работников. Все чаще обучение начинает рассматриваться как инструмент поддержки корпоративной стратегии и улучшения экономических показателей предприятия.

Сегодня невозможно представить эффективную работу того или иного предприятия в условиях непрерывно растущей конкурентной среды без повышения показателей работы организации по всем аспектам. Одной из основных составляющих для достижения поставленных перед организацией целей является должный уровень профессиональной подготовки сотрудников предприятия. Трудности, возникающие при деятельности компании в тесной конкурентной среде, можно переступить в случае, когда разработана точная политика внутрифирменного обучения сотрудников предприятия, а также система их обучения и подготовки к выполнению своих трудовых обязанностей.

Основопологающим составляющим, влияющим непосредственно на качественные характеристики сотрудников того или иного предприятия является система развития персонала в целом, основополагающим элементов которой является построение и осуществление процесса обучения персонала. Такая система не только позволяет наладить механизм внутренней работы предприятия, но и обеспечивает достойную конкурентоспособность предприятия.

Целью написания данной дипломной работы является исследование теоретических основ обучения персонала, а также разработка мероприятий, направленных на совершенствование обучения персонала, реализуемого в рамках предприятия по производству хлебобулочных изделий ООО «Купец».

Для того, чтобы достичь поставленных выше целей, необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы обучения персонала организации;
- проанализировать обучение в рамках предприятия по производству хлебобулочных изделий ООО «Купец» и выявить его существующие недостатки;
- разработать мероприятия по совершенствованию обучения персонала организации и рассчитать их социально-экономическую эффективность.

На сегодняшний день в России существует определенный теоретический фундамент, раскрывающий понятие обучения персонала. Исследованию управления и обучения персонала посвящены работы многих ученых, в том числе и Вершигора Е.Е, Дураковой И.Б., Маслова Е.В., Куатпековой А. К., Веснина В.Р., Каткова В.В., Алехиной О.Е., Раздорожного А.А., Зайцевой Т.В. и др., работы которых были использованы при написании данной работы.

Объект исследования данной работы – система управления персоналом предприятия по производству хлебобулочных изделий ООО «Купец».

Предметом исследования являются организационно-управленческие отношения по поводу обучения персонала ООО «Купец».

Для решения поставленных задач требуется применить методы работы с полученной из различных источников информацией, обобщения и анализа данных, их графического изображения, проведения опросов, а также экономического анализа.

Информационной базой для написания работы являются внутренние документы компании, ее финансовая отчетность, результаты проведенных опросов персонала, литературные источники и нормативные акты.

Основное содержание работы

Глава 1. Теоретические основы обучения персонала предприятия содержит три параграфа.

1.1. Понятие и роль обучения персонала в организации.

Обучение персонала с каждым днем набирает все большее и большее значение для эффективного осуществления деятельности предприятия. Это обусловлено тем, что в условиях стихийно меняющихся структур рынка, меняются и требования к уровню квалифицированности персонала предприятия. В связи с быстрым изменением внешних и внутренних условий функционирования предприятия возникает определенная необходимость в подготовке персонала к различного рода изменениям. Это выделяет процесс обучения персонала среди многих других аспектов, необходимых для осуществления эффективной деятельности предприятия.

Профессиональное развитие персонала предприятия в последнее десятилетие перешло в один из ключевых элементов качественного управления современными предприятиями. Выделяют три формы профессионального развития персонала:

- профессиональное обучение;
- подготовка руководителей;
- планирование развития карьеры.

Таким образом, можно сделать выводы о том, что обучение персонала является одним из важнейших источников повышения эффективности работы предприятия, его устойчивости и конкурентоспособности в рыночных условиях. Оно позволяет более эффективно решать проблемы, связанные с новыми направлениями деятельности, является эффективным инструментом повышения мотивации персонала. Постоянные изменения на рынке требуют постоянного повышения профессиональной подготовки персонала, а также четкой организованной работы по обучению и оценки его эффективности.

1.2. Формы и методы обучения персонала.

Обучение персонала для большинства российских организаций в настоящее время приобретает особое значение. Это связано с тем, что работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, знаниям и навыкам работников: знания, навыки установки, которые помогали персоналу успешно работать еще вчера, сегодня теряют свою действенность. Именно этим и ознаменована актуальность обучения персонала.

При выборе методов обучения организация должна учитывать эффективность их конкретного воздействия на выбранную группу обучающихся.

Так, к традиционным методам обучения относятся:

1. Лекции. Группе обучаемых преподаватель устно передает информацию, при этом педагог может использовать наглядные средства обучения, плакаты, показ слайдов.

2. Семинары. Обычно проводятся по окончании изучения определенной части материала с целью проверки усвоения материала, а также помогают обучаемым лучше разобраться в содержании изучаемого материала.

3. Учебные кино- и видеофильмы. Процесс обучения с использованием данных методов обучения включает просмотр кино и видеоматериалов.

Таким образом, можно говорить о том, что сегодня в современных российских организациях можно наблюдать значительное повышение доли активных методов обучения в современных профессиональных программах обучения. Так создаются условия для значительно более высокого уровня усвоения материала обучающимися. Верно выбранный метод позволяет обучающимся анализировать собственный опыт, возможности и, конечно, повышает готовность обучающихся использовать полученные в результате обучения знания.

1.3. Управление процессом обучения персонала.

При планировании процесса обучения важно помнить о том, что могут возникнуть отклонения от плана, связанные с особенностями отраслевой принадлежности предприятия, его культурой и, конечно, степенью подготовленно-

сти работников к внесению изменений. Оснащение сотрудников предприятия знаниями, навыками, необходимыми для осуществления своих должностных обязанностей, а так же накопление ими опыта необходимо для улучшения их профессиональных компетенций. Важно помнить о том, что процесс обучения будет пустым и достаточно бесполезным, если сотрудники не будут выполнять требования, поставленные перед ними со стороны их прямого руководства, а так же непосредственно потребителями, так как они являются неизменной заинтересованной стороной в качестве производимой предприятием продукции или оказании услуг. Планирование процесса так же должно включать в свои компетенции донесение до обучающихся последствий, вытекающих из невыполнения требований.

Глава 2. Анализ обучения персонала на предприятии ООО «Купец» содержит три параграфа.

2.1. Характеристика деятельности ООО «Купец»

ООО «Купец» является одним из многочисленных производителей хлебобулочных изделий по Саратовской области. ООО «Купец» был основан в 2004 году и по сей день функционирует на территории г. Балаково.

Проектная мощность предприятия в настоящее время – от 1 до 1,5 тонн в сутки. Среднесписочная численность персонала предприятия 130 человек.

ООО «Купец» - одно из небольших, но динамично развивающихся хлебопекарных предприятий, успешно конкурирующее на областном рынке пищевых продуктов. Высокий профессионализм сотрудников предприятия позволяет успешно развиваться в современных условиях российского рынка, продвигая свою продукцию по всей Саратовской области.

2.2. Анализ персонала на предприятии ООО «Купец»

В ООО «Купец» реализуется открытая кадровая политика. Основными приоритетами кадровой политики ООО «Купец» является отбор лучших специалистов на рынке труда, а также перспективных молодых специалистов, профессиональное развитие сотрудников и мотивирование их к повышению

эффективности и качества труда. В ООО «Купец» существуют следующие основные принципы работы с персоналом:

- привлечение лучших специалистов;
- поощрение достижения высоких результатов;
- создание благоприятных условий для профессиональной самореализации работников;
- объективная оценка работы всего коллектива в целом и каждого сотрудника в частности;
- компания заботится о здоровье и благополучии и социальной защите своих сотрудников.

Что касается планирования кадров, то оно осуществляется как в интересах организации, так и в интересах ее персонала. Прогнозирование потребности в персонале базируется на данных об имеющихся и запланированных рабочих местах, плане проведения организационно-технических мероприятий, штатном расписании и плане замещения вакантных должностей.

2.3. Особенности методов обучения персонала на предприятии ООО «Купец»

На сегодняшний день на предприятии ООО «Купец» основным методом обучения персонала является обучение на рабочем месте. Это связано с тем, что фактически обучение на рабочем месте уже осуществляется стихийно, требуется лишь наведение порядка и документальное и процедурное оформление этого процесса в соответствии с установленными требованиями к профессиональному обучению.

Нетехническое обучение на предприятии связано с развитием вспомогательных навыков у персонала, таких как работа в команде, коммуникации, целеполагание, управление конфликтными ситуациями и принятие решений.

Поскольку ООО «Купец» занимает сегмент рынка пищевой промышленности, соответственно специфика деятельности отражается на квалификации персонала, который необходимо подбирать и тематике обучающих программ.

Наибольшее внимание на данном предприятии уделяется отраслевым тренингам. Данный вид обучения, преимущественно, ориентирован на опытных сотрудников и имеет целью обобщение и углубление их знаний в каких-либо специфических вопросах, связанных с пищевой промышленностью.

Глава 3. Разработка мероприятий по совершенствованию системы обучения персонала ООО «Купец» содержит три параграфа.

3.1. Проект по совершенствованию обучения персонала ООО «Купец»

Совершенствование уже имеющейся системы обучения в ООО «Купец» будет заключаться в том, чтобы обеспечить персоналу обучение за счет предприятия, из этого следует, что необходимо разработать методики предоставления оплаты обучения персонала предприятием.

Наиболее важной целью данного подхода является разработка такой системы обучения на предприятии ООО «Купец», при которой будет осуществляться полное или частичное возмещение затрат на обучение персонала всех рангов и категорий. Причиной предложения именно этой методики для совершенствования процесса обучения на предприятии является тот факт, что на сегодняшний день данное предприятие не оплачивает даже обязательные курсы повышения квалификации работников пищевой промышленности, не говоря уже о каких-либо дополнительных обучающих курсах и программах. Этот факт вызывает недовольство сотрудников предприятия и некоторую демотивацию.¹

3.2. Оценка социально-экономической эффективности проекта.

Социально-экономическая эффективность проекта представляет собой анализ ряда показателей, которые указывают на положительность выработанного проекта и его рентабельность. Социальная эффективность заключается в вероятности достижения положительных и избегания отрицательных измене-

¹ Алехина, О.Е. Стимулирование развития работников организации/ О.Е. Алехина // Управление персоналом. 2013. № 1. С. 50-52.

ний в организации с точки зрения внесения в ход работы предприятия социальных изменений.

Положительные социальные результаты проектов, направленных на совершенствование системы и технологии управления персоналом могут быть сформированы за пределами предприятия ООО «Купец». Это могут быть следующие аспекты:

- формирование новых рабочих мест (из этого следует снижение безработицы в регионе);
- создание благоприятного имиджа предприятия на рынке;
- обеспечение безопасной деятельности в отношении окружающей среды и здоровья человека.

3.3. Плановый график проведения мероприятий в рамках проекта.

Проект предполагает годовое планирование обучения. Конкретный срок, на который будут разработаны первые планы и бюджет зависит от периода, затраченного на организационные мероприятия, а так же установления отчетной даты для системы обучения (с 1-го января или с 1-го июля).

Программа организации обучения персонала приведена в таблице 7. Выполняющие функции сотрудники определены исходя из схемы взаимодействия подразделений и должностных инструкций сотрудников. Функции соответствуют содержанию этапов, приведенных в плане-графике. Стоимость мероприятий определяется исходя из затрат рабочей силы и расходов на материально-техническое обеспечение.

План-график внедрения проекта и программа организации обучения персонала согласованы с начальником отдела управления персоналом и директором предприятия ООО «Купец».

Заключение

На сегодняшний день особое значение приобретает персонал и его обучение в рамках предприятия. Это непосредственно связано с тем, что в современном постиндустриальном обществе очень затруднительно быть конкурентоспособным предприятием без использования всех возможностей самого мощного на сегодняшний день фактора производства – человека и человеческого ресурса. Качественный, квалифицированный специалист может принести значительную экономическую эффективность работе предприятия. Но поскольку сегодня на рынке товаров и услуг все меняется очень быстро, причем изменения происходят не только внутри отраслевого рынка, но и на мировой арене, а актуальное сегодня перестает быть актуальным завтра, возникает необходимость в непрерывном обучении персонала для того, чтобы идти в ногу со временем и иметь возможность постоянно развивать предприятие и его технико-экономические показатели. Именно этим и обусловлена актуальность выбранной тематики исследования.

В первой главе данного исследования были рассмотрены теоретические основы обучения персонала предприятия, было дано понятие обучения персонала на предприятиях, обозначена роль обучения персонала на предприятии, выявлены формы и методы обучения персонала, а так же было рассмотрено планирование процесса обучения персонала.

Во второй главе данной работы был проведен анализ обучения персонала на предприятии ООО «Купец», была дана характеристика деятельности ООО «Купец», был проведен анализ персонала предприятия ООО «Купец», а также анализ методов обучения персонала предприятия ООО «Купец».

В аналитической части проекта был проведен анализ следующих элементов деятельности ООО «Купец»:

- производственная деятельность;
- финансовые результаты;
- организационная структура;

- корпоративная культура;
- система управления персоналом.²

Анализ мероприятий по обучению персонала в компании выявил имеющиеся недостатки, которые мешают эффективному развитию организации:

- отсутствие механизмов бюджетирования и субсидирования обучения;
- неполное удовлетворение потребностей сотрудников в обязательном обучении;
- неполное выявление потребностей в обучении.

Негативные последствия проявляются в увеличении текучести кадров, снижении уровня мотивации, снижении качества работы и наличии падающего числа потребителей. Анализ этих явлений позволил определить направления совершенствования обучения персонала.

В ходе дипломного проектирования был разработан проект совершенствования мероприятий по обучению персонала, реализуемого на предприятии по производству хлебобулочных изделий ООО «Купец». Проект преследует цели создания эффективного обучения персонала в организации, обеспечивающего снижение текучести кадров, рост производительности труда, мотивации, социальных гарантий для персонала.

Результатом проектирования стала разработка следующих документов:

- методика предоставления оплаты обучения персонала за счет организации и ученический договор;
- порядок составления затрат на обучение персонала и бюджет на обучение персонала сроком на один год;
- инструкция по выявлению потребности в обучении и формы первичных учетных документов.

² Катков, В.В. Формирование организационной культуры на промышленном предприятии / В.В. Катков // Управление персоналом. 2011. № 2. С. 66-70.

Реализация проекта осуществляется в соответствии с разработанным планом-графиком. Среди положительных эффектов от реализации проекта можно выделить следующие, являющиеся источниками социально-экономического эффекта:

- экономия средств;
- повышения качества обслуживания;
- увеличение числа клиентов;
- повышение профессионального уровня специалистов.

Целесообразность внедрения проекта подтверждается проведенной оценкой социально-экономической эффективности проекта. Были выявлены положительные социальные эффекты от реализации проекта:

- повышение содержательности труда и уровня мотивации персонала;
- реализация и развитие индивидуальных способностей сотрудников;
- повышение конкурентоспособности персонала;
- обеспечение согласования целей работников и администрации при управлении карьерой;
- формирование благоприятного имиджа организации;
- обеспечение стабильной занятости.

Экономический эффект от реализации проекта за первый год составит 274,6 тыс. руб.

Данные результаты указывают на то, что в ходе проведения исследования удалось решить поставленные задачи и достичь установленной цели проекта – разработать программу эффективных мероприятий, направленных на совершенствование обучения персонала предприятия ООО «Купец».