

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра Менеджмента и маркетинга

Совершенствование системы обучения персонала в организации

на примере ООО «Саратовский резервуарный завод»

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ (МАГИСТЕРСКОЙ, ДИПЛОМНОЙ)
РАБОТЫ

студента (ки) 5 курса 542 группы

направления(специальности) 38.03.03 Управление персоналом

Экономического факультета, Саратовской национальной
исследовательского государственного университета имени
Н.Г. Чернышевского

Наличниковой Анастасии Сергеевны

Научный руководитель (руководитель)

Профессор, д.э.н.,
профессор кафедры
менеджмента и маркетинга

И. Н. Пчелинцева

подпись, дата

Зав. кафедрой

Заведующий, к.э.н.,
профессор по кафедре
экономической теории и
национальной экономики

Л. И. Дорофеева

подпись, дата

Саратов 2020

Содержание

ВВЕДЕНИЕ³

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ⁵

ЗАКЛЮЧЕНИЕ⁸

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время появляются новые требования к подготовке кадров, характеризующиеся регулярным обновлением, расширением и углублением имеющихся знаний работников, специалистов и руководителей всех уровней. Система подготовки и развития персонала является ключевой при принятии многих управленческих решений в области управления персоналом – в частности, решений, связанных с перераспределением компетенций и полномочий, созданием кадрового резерва, перемещением сотрудников на новые должности, формированием проектных команд, оценкой эффективности использования человеческих ресурсов.

Существует потребность в постоянном развитии у сотрудников профессионального мышления, креативности, поиске новых направлений бизнеса, путей оптимизации производственных процессов. В теоретическом плане большое внимание уделяется проблемам подготовки и развития кадров. Что касается процесса обучения персонала, то он продолжается для каждого сотрудника на протяжении всей его взрослой жизни.

Растущее значение обучения для организации и значительное расширение ее потребностей за последние тридцать лет заставили ведущие компании взять на себя задачу обновления навыков своих сотрудников. Организация обучения стала одной из основных функций управления персоналом, а его бюджет-крупнейшей (после заработной платы) статьёй расходов для многих компаний, осознавших, насколько мощным рычагом является повышение общей эффективности работы предприятия. Это связано с тем, что многие компании, изменив свою кадровую политику в соответствии с передовыми тенденциями современного менеджмента, стали рассматривать знания и навыки сотрудника как принадлежащие организации и приносящие прибыль, а затраты на обучение - как выгодные инвестиции.

Объект исследования – система обучения персонала в Обществе с ограниченной ответственностью «Саратовский резервуарный завод»

Предмет исследования – управленческие отношения по совершенствованию системы обучения персонала в организации.

Цель работы - разработка конкретных предложений по совершенствованию системы организации обучения персонала в ООО «Саратовский резервуарный завод».

В соответствии с поставленной целью в ходе выпускной квалификационной работы должны быть решены следующие задачи:

- рассмотреть теоретические аспекты системы подготовки кадров;
- анализ эффективности управления персоналом в ООО «Саратовский резервуарный завод»;
- анализ эффективности обучения персонала в ООО «Саратовский резервуарный завод»;
- предложить рекомендации и меры по совершенствованию организации обучения персонала в ООО «Саратовский резервуарный завод».

Теоретико-методологической основой исследования являются концептуальные теоретические положения, представленные в современных работах учёных, таких как: Дейнека А.В., Егоршин А.П., Кибанов А.Я., Коул Д., Курбатова М.Б., Маслова В.М., Новопашин А.И., Папирян А.Г., Чудновский А.Д., Иванковская Л.В и других.

Структура работы состоит из: введения, трех глав, заключения, списка литературы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Обучение персонала является ключевым направлением современного управления персоналом. В отличие от маркетинга, который часто ассоциируется с рекламой вакансий, развитие персонала всегда считается позитивным.

Развитие кадрового потенциала организаций, заинтересованных в науке и бизнесе с момента становления промышленного и массового производства. В прошлом столетии она готовилась на основе базовых организационных процессов, которые включали в себя массовое обучение практически всего персонала.

Развитие персонала является необходимым условием эффективного функционирования любой организации.

Система обучения персонала – это система подготовки персонала, включающая различные методики обучения, а также материально-технические средства, обеспечивающие процесс обучения.



Рисунок 1 – Содержание обучения персонала

Саратовский резервуарный завод САРРЗ – современное предприятие, производящее резервуары и металлоконструкции. Помимо производства оборудования, компания оказывает услуги по проектированию резервуарных металлоконструкций, а также промышленных металлических конструкций для строительства различных зданий и сооружений.

Обучение персонала производится:

при поступлении в ООО «САРРЗ» на работу (при необходимости);

при обнаружении несоответствия уровня квалификации имеющейся разряду, категории (ПЭК);

при высвобождении рабочих, которые не могут быть использованы по имеющимся у них профессиям (переподготовка);

при смене оборудования, технологических процессов, материалов, методов хозяйственной деятельности;

при освоении рабочими приемов и методов труда передовиков производства.

В настоящее время на ООО «САРРЗ» производится внутрипроизводственное обучение и обучение с отрывом от производства руководителей, специалистов и служащих в учебных центрах системы повышения квалификации;

Система обучения в ООО «САРРЗ» включает в себя обучение от рабочего до генерального директора.

Проведенный анализ позволил сделать вывод о том, что в ООО «САРРЗ» процесс обучения и повышения квалификации персонала должен быть систематизирован, так как обучение носит хаотичный и неэффективный характер. Оценка эффективности обучения и его влияния на повышение уровня производительности труда также не проводится.

Соответственно, ООО «САРРЗ» должна использоваться двухступенчатая система повышения квалификации персонала, где

1-ая ступень — первичное повышение квалификации;

2-ая ступень — очередное повышение квалификации.

В результате наших исследований мы разработали программу повышения квалификации персонала ООО «САРРЗ», которая обеспечивает системный подход к этому процессу в организации и позволяет постоянно совершенствовать сотрудника на протяжении всей его работы в ООО «САРРЗ».

Суммарный экономический эффект от внедрения предложенной в данном исследовании системы дистанционного обучения сотрудников ООО «САРРЗ» составит 1142 тыс. руб. Для предприятия малого бизнеса такой рост дохода является значительным. Также дистанционное обучение будет доступна для большего числа персонала, чем при коучинге.

Таким образом, можем сделать вывод, что внедрение разработанной нами системы непрерывного повышения квалификации сотрудников ООО «САРРЗ» позволит:

- обеспечить комплексный подход к обучению и повышению квалификации сотрудников предприятия;
- обеспечить предприятие кадрами необходимой квалификации;
- повысить лояльность сотрудников к предприятию;
- повысить мотивацию сотрудников;
- повысить финансовые результаты хозяйственной деятельности организации;
- повысить качество и скорость выполнения работ;
- повысить организационную культуру предприятия;
- повысить конкурентоспособность предприятия.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Стремительные темпы научно-технического прогресса и переход к цифровой модели экономики приводят к изменению содержания трудового процесса и структуры рабочих мест, что, в свою очередь, предполагает формирование новых требований к профессиональным и личностным качествам работников. В этих условиях серьезно возрастает роль и значение процессов подготовки и повышения квалификации кадров.

Профессиональное развитие персонала - это комплекс организационно-экономических мероприятий, направленных на повышение качественных характеристик человеческих ресурсов. Деятельность по развитию включает в себя организацию и проведение мероприятий по построению профессиональной карьеры; организацию обучения; организацию адаптации и обучения персонала; формирование, обучение и использование кадрового резерва; администрирование процессов и документов для обучения и повышения квалификации.

Система планирования обучения в ООО «Саратовский резервуарный завод» отсутствует, все решения по обучению, навыкам носят ситуационный характер. Данный вид обучения создает отрыв учебного мероприятия от стратегических целей организации, специфики бизнес-процесса, корпоративной культуры, а также определяет направленность обучения на решение локальной задачи, требующей повышения уровня знаний сотрудников.

В результате проведенного анализа системы повышения квалификации в ООО «Саратовский резервуарный завод» были выявлены основные проблемы, снижающие ее эффективность:

- отсутствие планирования развития персонала;
- низкий уровень мотивации сотрудников к повышению своей квалификации;
- недостаточное профессиональное развитие работников;
- недостаточный анализ результатов обучения персонала.

Мы предлагаем организациям рассматривать процесс профессионального развития как непрерывный. Обучение и повышение квалификации сотрудников должно начинаться с момента их приема на работу в организацию. Далее, в процессе работы сотрудник должен периодически проходить регулярные курсы повышения квалификации, план и график которых должен быть разработан менеджером по персоналу с учетом текущих потребностей и стратегических целей.

Соответственно, в ООО «Саратовский резервуарный завод» должна использоваться двухступенчатая система повышения квалификации персонала, где

1-ая ступень — первичное повышение квалификации;

2-ая ступень — очередное повышение квалификации.

Программа повышения квалификации вновь принятых сотрудников кардинально отличается от традиционных систем обучения, используемых в России. Прежде всего, дело в том, что процесс обучения персонала происходит непосредственно на рабочем месте. Работник, работающий в ООО «Саратовский резервуарный завод», не обязательно должен иметь специальное образование, но может получить определенный уровень квалификации, пройдя предлагаемый нами курс обучения.

В машиностроении постоянно внедряются инновации, поэтому систематическое обучение сотрудников этой компании просто необходимо. Мы определили наиболее эффективные методы регулярного обучения персонала в ООО «Саратовский резервуарный завод»: обучение производственного персонала и коучинг - для руководителей и специалистов. Мы считаем особенно важным проведение систематического повышения квалификации производственного персонала, которое, как мы выяснили, на предприятии вообще не проводится.