

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

Кафедра менеджмента и маркетинга

Обучение персонала организации (на примере ООО "ТрейдМаркет")

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 5 курса 542 группы

направления (специальности) 38.03.03 Управление персоналом
код и наименование направления (специальности)

Экономического факультета

наименование факультета, института, колледжа

Романовой Ольги Александровны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

к.э.н., доцент Пронина Л.Б.

должность, уч. степень, уч. звание

дата, подпись

инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой

к.э.н., доцент Дорофеева Л.И.

должность, уч. степень, уч. звание

дата, подпись

инициалы, фамилия

Саратов 2020

ВВЕДЕНИЕ

Обучение персонала – неотъемлемая часть экономической деятельности любого предприятия, использующего наёмный труд, вне зависимости от его размеров. Многочисленные исследования подтверждают, что затраты на обучение сотрудников являются необходимыми и в перспективе приносят ощутимый экономический эффект. Этим объясняется актуальность темы исследования.

Обучение персонала на предприятии необходимо, прежде всего, для повышения мотивации эффективности работы персонала. Важность обучения подтверждается тем, что сегодня активно внедряются новые технологии и растут коммуникационные возможности, на мировом рынке лидируют страны, имеющие современную систему труда и программы обучения сотрудников. Работодатели понимают, что набирать новых сотрудников намного дороже и сложнее, чем повысить отдачу от уже работающих.

Цель выпускной квалификационной работы состоит в исследовании процесса обучения персонала на предприятии. Для достижения данной цели необходимо решить следующие задачи:

- 1) исследовать теоретические основы обучения персонала на предприятии:
 - определить сущность и понятие обучение персонала на предприятии;
 - изучить основные виды и методы обучения персонала на предприятии;
 - оценить роль обучения персонала в развитии деятельности предприятия;
- 2) проанализировать хозяйственную деятельность и систему обучения персонала в ООО «ТрейдМаркет»:
 - дать общую характеристику хозяйственной деятельности ООО «ТрейдМаркет»;
 - рассмотреть существующую практику обучения персонала в ООО «ТрейдМаркет»;

- дать оценку эффективности обучения персонала в ООО «ТрейдМаркет» и определить его роль в деятельности предприятия;

3) разработать направления совершенствования обучения персонала ООО «ТрейдМаркет»;

4) провести расчёт экономической эффективности предложенных мероприятий.

Предметом исследования являются организационно-управленческие отношения по поводу обучения персонала. В качестве объекта исследования выступает система управления персоналом ООО «ТрейдМаркет».

Методологической и теоретической основой настоящей выпускной квалификационной работы явились научные знания современной теории управления персоналом на предприятии. При создании работы использовались функциональный метод, методы системного и сравнительного анализов и т.д. Информационную базу исследования составила внутренняя документация ООО «ТрейдМаркет».

1 Теоретические основы исследования обучения персонала на предприятии.

1.1 Сущность и понятие обучения персонала на предприятии.

В литературе имеется большое разнообразие трактовок понятия обучения персонала на предприятии, на мой взгляд наиболее полным и точным является определение Кибанова А.Я., по мнению которого обучение персонала - это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей.

Существует несколько основных подходов к обучению персонала:

1. Проблемно-ситуационный – при данном подходе обучение персонала рассматривается исключительно как способ решения возникающих проблемных ситуаций.

2. Тактический – это подход, который используется в связи с существенными изменениями в бизнесе.

3. Стратегический – подход, который включает в себя разработку программ адаптации, развития и обучения персонала, оценку персонала, в соответствии с целями организации, на длительный период. [3].

Подводя итог, можно сказать, что обучение персонала является одним из важнейших аспектов в области менеджмента.

1.2 Основные виды и методы обучения персонала на предприятии

Выделяют следующие виды обучения персонала:

1. Подготовка – обучение с целью приобретения, профессиональных знаний, навыков, умений по специальности
2. Переподготовка – обучение с целью получения дополнительных знаний, навыков
3. Повышение квалификации – непрерывное обновление профессиональных знаний
4. Стажировка – закрепление профессиональных знаний и навыков, полученных в результате теор. подготовки
5. Послевузовское дополнительное образование

Известны две основные формы обучения:

1. Безотрывная, то есть обучение осуществляется непосредственно на рабочем месте.
2. Вне рабочего места.

Различные формы совершенствования сотрудников не следует противопоставлять друг другу, а всегда необходимо искать оптимальный баланс между ними.

В Российской Федерации в настоящее время нет единых стандартов и требований к образовательному и квалификационному уровню менеджмента. Каждая компания разрабатывает их самостоятельно.

Таким образом, существует множество видов и методов обучения персонала, среди которых каждое предприятие выбирает наиболее подходящие к специфике деятельности.

1.3 Роль обучения персонала в развитии деятельности предприятия

Повышение квалификации и обучение кадров позволяет решать задачи как в интересах организации – повышается эффективность труда, так и в интересах человека – повышается качество жизни, возможности для реализации своих способностей.

Экономическая эффективность — это разность между результатами деятельности хозяйствующего субъекта и произведенными для их получения затратами на изменения условий деятельности. Для измерения эффективности обучения персонала используются показатели производительности труда.

Возрастание роли обучения в процессах повышения конкурентоспособности предприятия и организационного развития обусловлено следующими тремя факторами:

1) обучение персонала является важнейшим средством достижения стратегических целей организации;

2) обучение является важнейшим средством повышения ценности человеческих ресурсов организации;

3) без своевременного обучения персонала проведение организационных изменений сильно затрудняется или становится невозможным.

2 Анализ системы обучения персонала

2.1 Характеристика хозяйственной деятельности ООО «ТрейдМаркет»

История создания ООО «ТрейдМаркет» началась в 2017 году. В настоящее время компания, численность сотрудников которой превышает 50 человек, представлена офисом и двумя магазинами. Основным видом деятельности компании является розничная торговля широким ассортиментом товаров в неспециализированных магазинах.

Цель кадровой политики ООО «ТрейдМаркет» – формирование менеджмента, основанного по большей части на принципах материального и нематериального стимулирования, которые позволяют совмещать интересы персонала и компании в достижении высокой производительности труда,

повышении эффективности производства, получении максимально возможных финансовых результатов.

Организационная структура управления в ООО «ТрейдМаркет», как и в большинстве малых предприятий, линейная.

Все сотрудники проходят интенсивную программу обучения, длительность которой определяется занимаемой должностью.

ООО «ТрейдМаркет» располагает достаточно квалифицированным и подготовленным персоналом.

2.2 Анализ существующей системы обучения персонала в ООО «ТрейдМаркет»

Система обучения персонала в ООО «ТрейдМаркет» подразделяется на повышение квалификации руководителя, а также вводное и периодическое обучение линейного персонала посредством проведения внутрикорпоративных тренингов.

Значительную экономию могло бы обеспечить проведение тренингов для персонала самостоятельно руководителем по итогам собственного повышения квалификации. Это позволит ему в том числе закрепить и отработать полученный опыт и знания.

Обучение персонала ООО «ТрейдМаркет» не имеет серьезных упущений, соответствует фазе развития компании, обеспечивает её на данном этапе квалифицированным персоналом.

Но несмотря на достоинства, одновременно можно выделить и недостатки управления коллективом в ООО «ТрейдМаркет». Имеются значительные резервы для роста производительности труда и гораздо более эффективного использования рабочего времени персонала. Слишком лояльное отношение руководителя к персоналу и минимальный контроль повлекли за собой типичные проблемы каждого коллектива малого предприятия— решение личных вопросов на рабочем месте, постоянные перерывы, обсуждение нерабочих вопросов и т.п. Поэтому применительно к

исследуемой организации целесообразно внедрение обучающих тренингов по внутрикорпоративной культуре и тайм-менеджменту.

Главным показателем того, насколько эффективно управление персоналом, является производительность труда сотрудников.

В большинстве случаев обучение персонала эффективно не столько в финансовом выражении, сколько нематериально. Проблема в том, что эти результаты субъективны и плохо поддаются оценке.

Выводы по главе II:

На основании проведенного анализа следует, что система обучения персонала ООО «ТрейдМаркет» не имеет серьезных упущений. В своей бизнес-практике организация использует тренинговую систему обучения персонала.

Система обучения персонала повышает эффективность работы сотрудников компании, т.к. позволяет максимально эффективно использовать имеющийся персонал, в результате обучения производить ротацию кадров, и в конечном итоге повышать экономические показатели компании.

3 Рекомендации по совершенствованию обучения персонала в ООО «ТрейдМаркет»

3.1 Направления совершенствования обучения персонала ООО «ТрейдМаркет»

В целях усовершенствования системы обучения персонала можно порекомендовать такое мероприятие, как проведение беседы между руководителем и сотрудником перед проведением учебного процесса.

С целью определения максимально эффективных способов построения системы обучения персонала и организации ее функционирования и развития в ООО «ТрейдМаркет» необходимо регулярно проводить исследования действующей системы обучения, в том числе аттестацию персонала, для того чтобы своевременно выявлять ее существенные недостатки, а имеющийся кадровый потенциал использовать для получения более высоких результатов финансово-хозяйственной деятельности.

Основная проблема заключается в том, что аттестацию можно провести только в части должностного функционала, оценить эффективность обучения, которое напрямую не связано с непосредственными трудовыми обязанностями, можно лишь субъективно. Однако подобная оценка, пусть и субъективная, тоже может быть внедрена и систематизирована. Это может быть сделано, к примеру, при помощи модели оценки эффективности обучения по Киркпатрику с помощью анкетирования сотрудников и руководства.

Директору компании ООО «ТрейдМаркет», который не имеет управленческого образования и не знает законов менеджмента, интуитивно удаётся справляться с особенностями своего трудового коллектива.

В ООО «ТрейдМаркет» выстроена эффективная система обучения персонала, на первый взгляд не требующая усовершенствования, однако, руководству компании следует обратить внимание и на другие современные методы обучения персонала, особенно руководящего состава. Предметом их обучения могут являться не только знания – теоретические, методические и практические, необходимые работнику для выполнения своих обязанностей на рабочем месте; умения – способность выполнять обязанности, закрепленные за работником на конкретном рабочем месте; навыки – высокая степень умения применять полученные знания на практике; но и способы коммуникации, создания благоприятного психологического климата в коллективе.

Каждое проведённое обучающее мероприятие имеет положительный не только экономический, но и социальный эффект.

3.2 Развитие организационной культуры с учётом обучения персонала

Проведенное исследование позволило установить, что в анализируемой организации существует система обучения и повышения квалификации персонала, так как директор компании понимает необходимость данного вида нематериального стимулирования и наблюдает эффективность внутри корпоративных тренингов.

Расчет влияния достигнутой эффективности на результаты хозяйственной деятельности ООО «ТрейдМаркет»

В проектном периоде планируется увеличение объема реализации на 8,6%, или на 1725 тыс. руб. Вследствие прохождения тренинга по управлению конфликтами стоимостью 16,5 тыс. руб. планируется увеличение производительности труда также на 8,6%. Заработная плата индексируется с учётом инфляции, но более низкими темпами (на 6,3%), что является положительным явлением в хозяйственной деятельности организации, так как превышение темпа роста производительности труда над темпом роста заработной платы всегда приводит к росту прибыли компании.

Таким образом, развитие организационной культуры должно производиться с учетом обучения и повышения квалификации персонала. Директору компании ООО «ТрейдМаркет», который не имеет управленческого образования и не знает законов менеджмента, интуитивно удаётся справляться с особенностями своего трудового коллектива. Профессиональное обучение в области менеджмента позволило бы дать новый толчок развития как отдельного сотрудника, так и всей компании в целом, могло бы повысить эффективность управления.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обучение персонала - целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т.п., целью которого является получение образования. Образование – это процесс и результат усвоения систематизированных знаний, умений, навыков и способов поведения, необходимых для подготовки человека к жизни и труду.

Любое обучение, которое проводится в организации, должно работать на нее, должны удовлетворяться производственные требования организации в специалистах определенного уровня, квалификации. Определяя необходимость и целесообразность проведения обучения, руководитель

выясняет, какие из стоящих перед организацией задач могут быть решены с помощью обучения.

В связи с этим очень важно в организации создать хорошую систему обучения персоналом, с учетом всех специфических особенностей компании.

В ООО «ТрейдМаркет» выстроена эффективная система обучения персонала, на первый взгляд не требующая усовершенствования, однако, руководству компании следует обратить внимание и на другие современные методы обучения персонала, особенно руководящего состава. Предметом их обучения могут являться не только знания – теоретические, методические и практические, необходимые работнику для выполнения своих обязанностей на рабочем месте; умения – способность выполнять обязанности, закрепленные за работником на конкретном рабочем месте; навыки – высокая степень умения применять полученные знания на практике; но и способы коммуникации, создания благоприятного психологического климата в коллективе.

Проведение тренингов для руководства и линейного персонала и повышение квалификации в совокупности повысят уровень компании и выделят ее среди конкурентов.

По итогам расчетов можно сделать вывод о том, что мероприятия можно считать эффективными, так как прогнозируемый рост выручки значительно превышает расходы на обучение.