

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

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 4 курса 441 группы
экономического факультета
Пыкша Арины Константиновны
прошедшей обучение по направлению 38.03.03. «Управление персоналом»

Научный руководитель:

д.э.н., профессор

подпись

дата

Н.А. Киреева

Зав. кафедрой:

к.э.н., доцент

подпись

дата

Л.И. Дорофеева

Саратов 2020

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ.....	4
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	9

ВВЕДЕНИЕ

Развитие персонала является одной из областей управления людскими ресурсами и важным условием успеха любой организации. Особенно это актуально в нынешних условиях, когда стремительное развитие научно-технического прогресса значительно ускоряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков. Несоответствие квалификации персонала потребностям компании негативно сказывается на результатах ее деятельности. В то же время инвестиции в развитие человеческого капитала играют более важную роль, чем инвестиции в развитие и модернизацию производственных мощностей.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы заключается в том, что система развития персонала является важной составляющей повышения эффективности производства.

Большинство организаций проводят обучение персонала на разных уровнях, понимая, что это поможет распространить и сохранить все ценности и приоритеты организационной культуры среди сотрудников. Они позволят вам повысить вашу компетентность, навыки, самооценку, удовлетворенность работой и карьерные перспективы в организации и за ее пределами.

Объект исследования – организация системы развития ООО «Да-Эксперт».

Предмет исследования – подходы к совершенствованию системы развития персонала.

Цель выпускной квалификационной работы – выявление путей повышения эффективности системы развития персонала ООО «Да-Эксперт».

1. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Сегодня, как внешние условия (экономическая политика государства, законодательство и система налогообложения, появление новых конкурентов и т. д.), так и внутренние условия (экономическая политика государства, законодательство и система налогообложения, появление новых конкурентов и т. д.) и внутренних условий организации меняются активно, что ставит большинство организаций на необходимость подготовки кадров для работы в новых условиях.

Достижение долгосрочных и краткосрочных целей, необходимость повышения конкурентоспособности и институциональных преобразований требуют повышения квалификации персонала и хорошо спланированной и хорошо организованной подготовки. Однако обучение не должно ограничиваться передачей знаний сотрудникам и развитием их необходимых навыков. Обучение предназначено для того, чтобы помочь сотрудникам развивать понимание перспектив развития организации и основных направлений ее стратегии, повышению работоспособности и преданности сотрудников организации.

На фоне стремительных изменений рыночных условий необходимы новые идеи, которые могут обеспечить высокий уровень конкурентоспособности. Организации, которые готовы инвестировать в подготовку своих сотрудников, могут надеяться, что сотрудники, которые повысили свой уровень подготовки, смогут легче и быстрее решать более сложные задачи и что сотрудники будут более привержены своей организации и готовы работать на нее как можно больше.

Развитие персонала представляет собой взаимосвязанную систему действий, которая включает разработку стратегий, прогнозирование и планирование потребностей персонала, управление карьерой и развитие карьеры, организацию адаптации, профессиональную подготовку и организационную культуру.

Развитие персонала - это системный процесс, направленный на создание работников, которые отвечают потребностям компании, одновременно изучая и развивая производственный и образовательный потенциал работников компании

Профессиональное развитие персонала происходит в процессе приобретения навыков и навыков, а также в процессе непосредственного обучения. Профессиональное развитие персонала направлено на улучшение и раскрытие их профессионального потенциала.

Существует три вида профессиональной подготовки: профессиональная подготовка (начальная и Специализированная; повышение квалификации, которое подразделяется на: профессиональная подготовка, повышение квалификации для продвижения по службе; профессиональная переподготовка (переподготовка) персонала.

Профессиональное развитие персонала происходит в процессе приобретения навыков и навыков, а также в процессе непосредственного обучения. Профессиональное развитие персонала направлено на улучшение и раскрытие их профессионального потенциала.

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "ДА-ЭКСПЕРТ" организовано 10.02.2015. Юридический адрес - Саратовская область, город Энгельс, Демократическая улица, дом 1, офис 201-205

Основным видом деятельности Организации является деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов (код по ОКВЭД 63.11.1).

Компания имеет небольшой штат сотрудников-33 человека, предлагает низкие цены.

Анализ экономических и финансовых показателей свидетельствует, что компания имеет средства для совершенствования системы развития персонала.

Что касается проблем развития и обучения персонала, то можно заметить, что многие современные менеджеры уже не задаются вопросом,

зачем им нужно обучать персонал, а понимают, что это повышает конкурентоспособность компании.

Таким образом, проанализировав систему развития персонала на примере ООО «Да-Эксперт», можно сделать следующие выводы и рекомендации по совершенствованию управления и развития персонала в организации:

1. У руководства компании нет четко разработанной кадровой программы. Работа с персоналом сводится к устранению негативных последствий путем диагностики положения персонала в целом, то есть в режиме экстренного реагирования на возникающие конфликтные ситуации, за которые мы стремимся платить любыми средствами.

2. Система управления персоналом работает на основе административных методов, которые основаны на полномочиях, дисциплине и санкциях и реализуются в виде организационных и административных действий.

3. Система повышения квалификации персонала основывается главным образом на внутренней подготовке по вопросам приобретения навыков и знаний и направлена на адаптацию потребностей и требований управленческой структуры к индивидуальным ожиданиям, потребностям, возможностям и интересам персонала.

4. Система мотивации недостаточно развита: люди работают без надлежащей энергии и энтузиазма, активность и предпринимательство уступают место формальному выполнению обязанностей от и до, а некоторые сотрудники даже воспринимают пребывание на рабочем месте как болезненное обязательство.

На основании проведенного анализа системы развития персонала ООО «Да-Эксперт», необходимо:

- улучшить работу с персоналом путем принятия нового штатного подразделения-HR-менеджера;
- разработать модель мотивационной системы на предприятии.

Чтобы улучшить мотивационную деятельность и создать мотивационную систему, необходимо создать рабочую единицу специалиста по персоналу.

Для этого необходимо нанять квалифицированного специалиста в области управления. Этот специалист должен иметь информацию, ресурсы и полномочия, необходимые для проведения мотивационной деятельности.

Совершенствование методов экономического стимулирования персонала ООО "Да-эксперт" должно основываться на установлении отношения между заработной платой и уровнем дохода компании, а также работой самого работника.

Существующая в компании Система вознаграждения устанавливает размер вознаграждения на основе непосредственных результатов персонала с акцентом на планы продаж. Он предназначен только для предотвращения нарушений трудовой дисциплины. Чтобы материальные стимулы оказывали более эффективное влияние на персонал, необходимо ввести более дифференцированную систему распределения базовой заработной платы для менеджеров по продажам.

Первоначальной основой для создания системы участия работников в зарплате могут стать предлагаемые параметры формирования дополнительного бонусного фонда. Отделение от созданного бонусного фонда должно осуществляться в соответствии с установленными правилами с участием персонала. Рациональным будет формирование распределения полученного фонда по двум направлениям: премии работников по результатам предприятия в целом и результатам индивидуальных взносов работников. Подробные параметры распределения премии должны быть установлены с участием сотрудников, чтобы они были понятны им.

Система управления карьерой должна включать соответствующие цели, функции, технологии, структуру и персонал по управлению карьерой.

Цели управления карьерой должны основываться на общих целях системы управления персоналом, но в то же время иметь специфическую

характеристику деятельности Организации по управлению персоналом и могут включать:

- обучение, развитие и надлежащее использование профессиональных навыков каждого руководителя и организации в целом;
- обеспечение преемственности профессионального опыта и культуры организации;
- взаимопонимание между организацией и руководителем по развитию и продвижению организации;
- создание благоприятных условий для развития и продвижения персонала в рамках организационного пространства.

При любых обстоятельствах все цели должны быть установлены в определенных единицах измерения - рублях, процентах и т.

Указав единицы измерения, можно установить количественные показатели выполнения 100% различных задач.

После установления поддающихся количественной оценке целей необходимо определить показатели, влияющие на эффективность профессионального управления.

Расчет и анализ эффекта и эффективности деятельности по по развитию персонала позволяет руководству организации принять обоснованное решение о будущем внедрении системы. Кроме того, при правильном подходе система управления карьерой позволяет выявлять слабые и сильные стороны во всех видах деятельности организации.

В связи с этим предлагаются следующие мероприятия:

1. Разработка системы «Управление карьерным ростом».
2. Разработка эффективной системы мотивации карьерного роста сотрудников.
3. Развитие персонала через обучение.

Таким образом как показали расчеты все предлагаемые мероприятия эффективны и затраты на их проведение окупаются в течение одного года.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, проанализировав систему развития персонала на примере ООО «Да-Эксперт», мы сделали следующие выводы:

1. У руководства компании нет четко разработанной кадровой программы. Работа с персоналом сводится к устранению негативных последствий путем диагностики положения персонала в целом, то есть в режиме экстренного реагирования на возникающие конфликтные ситуации, за которые мы стремимся платить любыми средствами.

2. Система управления персоналом работает на основе административных методов, которые основаны на полномочиях, дисциплине и санкциях и реализуются в виде организационных и административных действий.

3. Система повышения квалификации персонала основывается главным образом на внутренней подготовке по вопросам приобретения навыков и знаний и направлена на адаптацию потребностей и требований управленческой структуры к индивидуальным ожиданиям, потребностям, возможностям и интересам персонала.

4. Система мотивации недостаточно развита: люди работают без надлежащей энергии и энтузиазма, активность и предпринимательство уступают место формальному выполнению обязанностей от и до, а некоторые сотрудники даже воспринимают пребывание на рабочем месте как болезненное обязательство. Совершенствование методов экономического стимулирования персонала ООО "Да-эксперт" должно основываться на установлении взаимосвязи между заработной платой и уровнем доходов предприятия, а также эффективностью работы самого работника.

Были предложены следующие мероприятия:

1. Разработка системы «Управление карьерным ростом».
2. Разработка эффективной системы мотивации карьерного роста сотрудников.
3. Развитие персонала через обучение

Ежегодное обучение менеджеров и сотрудников рекомендуется для внедрения системы управления карьерой, эффективной системы мотивации карьеры и для развития персонала.

В результате предлагаемых мероприятий, по оценке экспертов, рост выручки от продажи может составить не менее 3%, результат от внедрения предлагаемых мероприятий 363тыс. руб