

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
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 ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ ГБУ «АВТОМОБИЛЬНЫЕ ДОРОГИ ЦАО»)**

студентки 4 курса 444 группы
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль подготовки «Управление персоналом организации»
экономического факультета

Беловой Анастасии Геннадьевны

Научный руководитель

К. С. Н., ДОЦЕНТ

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

подпись, дата

И.В.Стазаева

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

К. Э. Н., ДОЦЕНТ

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

подпись, дата

Л. И. Дорофеева

инициалы, фамилия

Саратов 2022

ВВЕДЕНИЕ. Актуальность темы. В современном мире постоянного развития техники и технологий, обучение персонала получает особое значение и является неотъемлемой частью успешности организации. На сегодня очень велика ценность человеческого ресурса, которая показывается определенными наборами навыков, потенциала, умений, знаний. Поэтому, если организация хочет повысить свой статус в конкурентной среде или же выйти на новый технологический уровень, то она обязана иметь квалифицированных специалистов во всех сферах и областях, на которое направлено само предприятие. И для достижения поставленных целей немаловажным аспектом является правильно и эффективно организованное обучение персонала.

Обучение персонала является одним из самых актуальных вопросов в области управления персоналом, стоящих перед руководством не зависимо от того, на какой стадии существования находится предприятие. Будь то этап становления, активного роста, захвата новых рынков или реструктуризации, потребность в квалифицированном персонале в условиях жесточайшей конкуренции. Эта проблема связана с высоким уровнем развития научно технической базы в стране из-за чего и предъявляются новые требования к знаниям, умениям и навыкам работников, к их уровню квалификации. Организациям предстоит решать широкий круг новых задач и искать новые подходы к ним, а для этого нужны качественные специалисты, которые без профессиональной подготовки не смогут разрешать эти проблемы.

Степень разработанности проблемы. В учебной и научной литературе последних десятилетий уделяется существенное внимание проблеме развития персонала в целом и его обучения в частности. Существенный вклад в развитие исследуемой проблемы внесли российские и зарубежные ученые, среди которых можно выделить следующих: А.Я.Кибанов, М. Арпстронг, Н.И. Архипова, О.А.Горленко, Г.Десслер, А.П.Егорошин, К.Г.Кязимов, М.И.Магура, В.М.Маслова, А.С.Никитина, Ю.Г.Одегов и многие другие.

Цель выпускной квалификационной работы заключается в теоретическом обосновании и разработке практических рекомендаций по совершенствованию обучения персонала в ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО».

Задачи выпускной квалификационной работы:

1. раскрыть понятие обучения персонала организации;
2. описать формы и методы обучения персонала организации;
3. рассмотреть отечественный и зарубежный опыт обучения персонала организации;
4. дать общую характеристику деятельности ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО»;
5. провести анализ использования трудовых ресурсов в ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО»;
6. изучить формы и методы обучения персонала в ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО»;
7. разработать и предложить мероприятия по совершенствованию обучения персонала в ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО»;
8. рассмотреть экономическую и социальную эффективность внедрения мероприятий по совершенствованию обучения персонала в ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО».

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО».

Предметом исследования выпускной квалификационной работы являются управленческие отношения, возникающие по поводу организации обучения персонала в ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО».

Методологической основой для исследования являются подходы и теоретические положения, освещенные в зарубежных и отечественных научных трудах и посвященные проблемам внутрифирменного обучения персонала. В качестве **теоретической базы** исследования были

использованы научные труды, научные журналы, научные статьи и электронные ресурсы, посвященные данной проблеме.

Практической базой исследования послужило ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО».

При написании выпускной квалификационной работы применялись такие **методы исследования** как: изучение и обобщение литературы по изучаемой теме, анализ и синтез информации, сравнение, обобщение.

Информационной базой работы послужили данные статистической отчетности ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО», организационно-распорядительные документы, нормативно-правовые акты, должностные инструкции сотрудников, а так же фактические материалы, характеризующие обучение персонала ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО».

Практическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в том, что результаты исследования могут быть использованы в деятельности ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО» в ходе совершенствования процесса обучения персонала.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена целью и задачами исследования и включает введение, три главы, заключение и список использованных источников.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В первой главе выпускной квалификационной работы «Теоретические основы исследования обучения персонала организации» автор рассматривает понятие, формы и методы обучения персонала организации, также уделяет внимание отечественному и зарубежному опыту в данном вопросе.

В современном мире при условии возрастания конкуренции организациям необходимо постоянно развивать свой главный ресурс – человеческий. Поэтому важно совершенствовать знания и умения сотрудников, которые они смогут использовать на практическом опыте в организации в целях достижения успешных результатов профессиональной деятельности.

Обучение персонала – это целенаправленный и планомерный процесс приобретения сотрудниками знаний, умений и навыков, которые позволяют им успешно справляться с поставленными профессиональными задачами, а также развивают их личностные компетенции.

Обучение персонала является важнейшим звеном системы управления персоналом и должно быть неразрывно связано с процессами организационного развития, с работой по достижению стратегических целей организации, обеспечивая максимальную готовность людей, работающих в организации, к решению стоящих перед ними задач.

В зависимости от целей и возможностей организации обучение персонала может быть узкоспециальным (профессиональным) и корпоративным, проходить в форме лекций, семинаров, тренингов. В век инновационных технологий модным стало дистанционное обучение через сеть Интернет: обучаемые выполняют задания и проходят тестирование на сайте обучающей организации, после чего получают по почте официальный документ о прохождении тренинга, курсов, переподготовки или повышении квалификации.

Организовать учебный процесс можно по-разному: привлечь специалистов и менеджеров фирмы, пригласить внешних преподавателей, тренеров, экспертов. Компании обычно используют смешанные формы обучения, а крупные организации создают собственные учебные центры и корпоративные университеты.

Существует огромное количество методов обучения, развития профессиональных знаний и навыков сотрудников организации. Все они могут быть разделены на две большие группы: обучение непосредственно на рабочем месте и обучение вне рабочего места (в учебном классе). Выбор того или иного метода зависит только от ситуации в организации, удобства самих обучающихся, а так же допустимых расходов ресурсов организации на обучение сотрудников.

Для грамотного составления программы обучения персонала организациям, планирующим обучение, необходимо учитывать различные факторы. Методы обучения следует выбирать в зависимости от конкретных целей: получения новых знаний и навыков, формирования умений, выработки установок на уровне мышления и ценностей. Для достижения комплексных целей, представляется необходимым использование в совокупности нескольких методов обучения.

Высокие темпы рыночной экономики и рост конкуренции вынуждают современные компании уделять большое внимание обучению персонала, которое является наиболее важной из стратегических функций кадрового менеджмента. Развитие профессиональных компетенций и личностных качеств персонала – одно из главных условий улучшения и поддержания конкурентоспособности современного предприятия, которое содействует росту навыков и способностей сотрудников, необходимых на внешнем трудовом рынке.

Во второй главе выпускной квалификационной работы «Анализ обучения персонала в ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО» автор дает общую характеристику хозяйственной деятельности рассматриваемой компании, проводит анализ использования трудовых ресурсов и рассматривает формы и методы обучения персонала в ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО».

ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО» было создано в 2011 году. Учреждение является одной из ведущих организаций дорожно-коммунального хозяйства по комплексному обслуживанию и содержанию автомобильных дорог в Центральном административном округе города Москвы. Организация входит в пятерку лучших бюджетных учреждений г.Москвы по содержанию дорог. В перспективе у организации имеются все возможности осуществления производственной деятельности.

Трудовые ресурсы являются главным ресурсом любого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности всей организации в целом и ее

конкурентоспособность на рынке. В летний период времени в ГБУ «Автомобильные дороги ЦАО» работает более 3000 человек. В зимний период количество работников учреждения вырастет до 3500-4000 тыс. человек. Столь резкое увеличение и сокращение численности персонала связано со спецификой деятельности организации. Около 40% работников составляют жители Москвы и Московской области, остальные приезжают из ближних регионов.

ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО» можно назвать социально ориентированным, так как в организации выплачивается стабильная заработная плата, предоставляются предусмотренные законодательством иные гарантии, льготы и компенсации. Кроме того, в учреждении создана и функционирует профсоюзная организация, за счет средств которой сотрудникам оказываются иные виды социальной поддержки: например, в 2018-2019 годах была обеспечена возможность занятий спортом всем желающим работникам, а дети работников учреждения получают ежегодно Новогодние сладкие подарки.

По признанию руководства ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО», сотрудники – это главный актив: их труд играет решающую роль в решении поставленных задач и достижения целей. Для этого организации, несомненно, требуются, прежде всего, люди – талантливые, профессиональные, преданные своему делу и разделяющие ценности организации.

Организационно обучение персонала в ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО» обеспечивают сотрудники отдела кадров, они выполняют всю необходимую работу по реализации обучения персонала, начиная от собеседования с кандидатами и работниками и заканчивая документальным оформлением с последующим ознакомлением и утверждением руководства.

Нормативно процессы обучения персонала в ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО» не регулируются специально разработанным документом. В учреждении используются такие методы обучения, как наставничество,

переподготовка и повышение квалификации. Наставничество в организации проходит в форме внутрифирменного обучения, без отрыва от рабочего места. В рамках переподготовки и повышения квалификации организация предполагает своим сотрудникам, как внешнюю форму обучения, так и внутреннюю.

В результате проведенного анализа были выявлены следующие недостатки организации обучения персонала в ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО»:

1. в организации отсутствует Положение об обучении персонала организации;
2. не уделяется достаточно внимания выявлению потребности в обучении работников;
3. не проводится систематическая работа по оценке результативности и эффективности обучения сотрудников в целях совершенствования применяемых методов обучения.

Для решения выявленных проблем были разработаны мероприятия, которым посвящена третья глава выпускной квалификационной работы.

В третьей главе выпускной квалификационной работы «Направления совершенствования обучения персонала в ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО» автором предложены и описаны различные мероприятия по совершенствованию обучения персонала, а также рассмотрена экономическая и социальная эффективность внедрения этих мероприятий.

Исходя из анализа обучения персонала в ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО» и выявления ряда недостатков, были предложены следующие мероприятия совершенствования обучения персонала:

1. организация и проведение вебинаров для сотрудников организации;
2. разработка и утверждение Положения об обучении персонала организации;

3. проведение систематической работы по оценке результативности и эффективности обучения сотрудников.

Вопрос о совершенствовании обучения персонала организации является актуальным. Обученный персонал – важнейшее условие успешного функционирования любой организации. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков. Сегодня очень быстро изменяются как внешние (экономическая политика государства, законодательство, появляются новые конкуренты и т.п.), так и внутренние условия функционирования организации (стратегии и организационная структура многих компаний, технологические изменения, появление новых рабочих мест и др.), что ставит большинство компаний перед необходимостью подготовки персонала к работе в новых условиях. Поэтому необходимо постоянное совершенствование технологии профессиональной подготовки и переподготовки кадров, способной оперативно реагировать на вызовы экономики, ориентированной на инновационное развитие.

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 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.

Обучение персонала является важнейшим звеном системы управления персоналом и должно быть неразрывно связано с процессами организационного развития, с работой по достижению стратегических целей организации, обеспечивая максимальную готовность людей, работающих в организации, к решению стоящих перед ними задач. Недостаточное внимание к данному процессу и его неправильная организация может привести к различным проблемам на предприятии и снижению эффективности персонала и деятельности всего предприятия в целом.

В настоящее время разнообразие видов, форм и методов обучения персонала позволяет выбирать подходящий, или совокупность подходящих для каждой отдельной организации. Управление обучением персонала в современной России подразумевает необходимость освоения опыта лучших зарубежных компаний к организации системы профессионального обучения с учетом их адаптации к российской действительности.

Обучение персонала было рассмотрено на примере ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО». Учреждение является одной из ведущих организаций дорожно-коммунального хозяйства по комплексному обслуживанию и содержанию автомобильных дорог в Центральном административном округе города Москвы.

По признанию руководства ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО», сотрудники – это главный актив: их труд играет решающую роль в решении поставленных задач и достижения целей. Для этого организации, несомненно, требуются, прежде всего, люди – талантливые, профессиональные, преданные своему делу и разделяющие ценности организации.

ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО» можно назвать социально ориентированным, так как в организации выплачивается стабильная

заработная плата, предоставляются предусмотренные законодательством иные гарантии, льготы и компенсации.

Были рассмотрены методы и формы обучения персонала, которые используются в ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО». Организационно обучение персонала обеспечивают сотрудники отдела кадров, они выполняют всю необходимую работу по реализации обучения персонала, начиная от собеседования с кандидатами и работниками и заканчивая документальным оформлением с последующим ознакомлением и утверждением руководства. Нормативно процессы обучения персонала не регулируются специально разработанным документом.

В ходе анализа были выявлены недостатки обучения персонала, для решения которых были предложены следующие мероприятия:

1. организация и проведение вебинаров для сотрудников организации;
2. разработка и утверждение Положения об обучении персонала организации;
3. проведение систематической работы по оценке результативности и эффективности обучения сотрудников.

Отметим, что необходимо постоянное совершенствование профессиональной подготовки и переподготовки кадров, способной оперативно реагировать на вызовы экономики, ориентированной на инновационное развитие.

В результате проведенных расчетов было получено, что предлагаемые нами мероприятия достаточно эффективны с экономической и социальной точки зрения и целесообразны для реализации на практике. Внедрение мероприятий, несомненно, будет способствовать развитию персонала ГБУ «Автомобильные Дороги ЦАО», что позволит наиболее эффективно управлять персоналом организации в современных экономических условиях.