

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

Кафедра менеджмента и маркетинга

**Повышение квалификации персонала в организации
(на примере МУ «Турковский МЦ»)**

**АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ**

студента 5 курса 541 группы

направления 38.03.03 Управление персоналом

Экономического факультета

Маркова Александра Андреевича

Научный руководитель
д. э. н., профессор

подпись, дата

И. Н. Пчелинцева

Зав. кафедрой
к.э.н., доцент

подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Саратов 2023 г.

Актуальность данной темы заключается в том, что повышение квалификации является одним из важнейших составляющих эффективного функционирования организации. Повышение квалификации персонала положительно влияет на мотивацию работников, оказывает непосредственное влияние на финансовые показатели организации. А также обеспечивает более благоприятный климат в коллективе и преемственность в управлении.

В настоящее время в организациях уделяется особое внимание к персоналу, их профессионализму, знаниям и навыкам в условиях рыночных отношений. В процессе научно-технического прогресса одни специальности исчезают, иные появляются. Происходит уплотнение рабочего темпа, изменение промышленных ресурсов. Всё это порождает потребность повышать квалификацию сотрудника.

Степень разработанности проблемы. Существенный вклад в изучение проблемы повышения квалификации персонала в организации внесли: А. Н. Лейбович, А.П. Егоршин, А.Я. Кибанов, Б.М. Генкин, В.Е. Гимпельсон, Е.В. Маслов, Е.А. Митрофанова, К.Г. Кязимов, Р.И. Капелюшников, С.Г. Струмилина, Т.Б. Журавлева, Ю.Н. Царегородцев, Ю.Г. Одегов и пр.

Цель данной работы – исследовать повышение квалификации персонала в МУ «Турковский МЦ» и разработать мероприятия по его совершенствованию.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Определить понятие и задачи повышения квалификации;
2. Рассмотреть основные этапы и виды повышения квалификации персонала в организации;
3. Рассмотреть методы повышения квалификации персонала в организации;
4. Дать характеристику деятельности организации МУ «Турковский МЦ»;

5. Проанализировать виды и этапы повышения квалификации в МУ «Турковский МЦ»;

6. Проанализировать методы повышения квалификации персонала в МУ «Турковский МЦ»;

7. Разработать возможные направления по совершенствованию системы повышения квалификации персонала в исследуемой организации;

8. Рассчитать экономическую эффективность предложенных мероприятий.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников.

Основное содержание работы. Под повышением квалификации кадров принято понимать сознательную деятельность, цель которой – улучшить способности работников, которые позволят им выполнять работу, развивать собственный потенциал. На современном этапе перед повышением квалификации персонала в теме поставлена следующая цель - повысить эффективность деятельности работников, а также субъекта хозяйствования в целом.

Ключевые задачи повышения квалификации персонала на современном предприятии являются: повышение эффективности работника, уменьшение количества возможных ошибок, снижение «текучести» персонала.

Повышение квалификации в основном подразделяется на три вида: краткосрочное, узкоспециализированное, длительное. Чтобы эффективность процесса повышения квалификации была высока, надо чтобы он был грамотно подготовлен и проведен.

Современные исследователи выделили четыре этапа повышения квалификации персонала в организации:

1. определение потребности в повышении квалификации;
2. формирование бюджета мероприятий;
3. разработка и внедрение программ повышения квалификации сотрудников;
4. оценка и контроль.

Выбранная и хорошо реализованная программа повышения квалификации содействует развитию в организации личных качеств сотрудников, обладающие такими способностями как: сильная мотивация, целеустремленность, самостоятельность, устойчивость к стрессам, готовность сотрудничать и взаимодействовать. Все эти качества приводят к росту производительности труда, к увеличению ценить человеческий капитал организации.

Методы повышения квалификации персонала в организации подразделяются:

1. Современные методы:

- обучение на рабочем месте (секондмент, шэдуинг, коучинг);
- методы активного обучения (тренинги, программирование и компьютерное обучение, деловые игры, ролевые игры, баскет-метод);
- дистанционное обучение (самообучение на основе e-mail рассылки учебных материалов, электронные курсы, дистанционные конкурсы и олимпиады, вебинары, видеоуроки).

2. Традиционные методы: лекции, семинары.

Многообразие методов обучения в рамках повышения квалификации дает возможность организациям подбирать более подходящий для них в конкретный период и при конкретных сформировавшихся обстоятельствах, дающий достичь установленных целей. Ошибки в выборе метода повышения квалификации могут негативно отобразиться на эффективность обучения.

Тема о повышении квалификации было подробно изучено в МУ «Турковский МЦ».

Цель работы: содействие повышению качества дошкольного и общего образования (в том числе специального и дополнительного образования детей) в условиях модернизации образования.

Численность работников в МУ «Турковский МЦ» на 2021 год составило 77 человек. В структуре персонала наибольшая доля работников приходится на возрастную категорию старше 45 лет.

Персонал МУ «Турковский МЦ» характеризуется постоянством работников, составило 70% персонала. Доля работников, стаж которых менее года, составляет менее 6%. В структуре работников доля лиц, имеющих высшее образование в 2021 г., составляет 52% – это не высокий результат. При

этом, следует сказать, что образовательный уровень работников за анализируемый период имеет тенденцию к росту.

Система повышения квалификации в МУ «Турковский МЦ» включает:

- 1) производственно-технические курсы;
- 2) курсы повышения разряда;
- 3) самообразование.

Повышение квалификации персонала в организации осуществляет генеральный директор и менеджер.

Многие сотрудники в МУ «Турковский МЦ» проходили обучение в учебном центре «Академик-С» и ОГУ ДПО "УМЦ ГОЧС и ПБ Саратовской области".

Повышение квалификации персонала в МУ «Турковский МЦ» включает четыре этапа.

I этап- это выявление потребностей директором организации;

II этап – это разработка, содержание программы и формирование бюджета;

III этап – это внедрение программы;

IV этап – это оценка и контроль.

В 2019 году повысило квалификацию больше сотрудников, чем в 2020 и 2021 году. С 2020 года обучение персонала на предприятии уменьшилось в 2 раза. Это связано с перераспределением затрат внутри организации МУ «Турковский МЦ».

Особое внимание компания уделяет методистам и специалистам. Стоимость обучения на одного работника в 2021 увеличилась на 2 333 руб. по сравнению с 2020 годом, и составили 8 333 руб.

Наименьшая стоимость повышения квалификации на одного сотрудника была в 2019 году. Это связано с внедрением дистанционного формата повышения квалификации.

МУ «Турковский МЦ» соблюдает все этапы процесса повышения квалификации. Цель этапов является изучение основных требований к эффективному повышению квалификации, способов определения актуальности и планирования повышения квалификации персонала, методов оценки качества и результативности проведенного обучения.

Методы повышения квалификации персонала в МУ «Турковский МЦ» включают:

- семинары (внешние: с отрывом от работы); тренинги (внутренние и внешние: с отрывом от работы и без отрыва от работы); деловые игры.

Для получения подробной и точной информации о методах повышения квалификации в МУ «Турковский МЦ» был проведён опрос среди сотрудников. Было проанализировано, сколько сотрудников хотят повысить уровень своей квалификации, сколько человек прошло обучение, на каких условиях, а также какие методы повышения квалификации проводились в организации за последние 3 года.

Опрос прошли 68 сотрудников, это 88,3 % от общей численности персонала.

На основе приведённого тестирования, сделан вывод, что повышение квалификации проводилось с отрывом от работы, которое в последствии привело к снижению производительность сотрудников.

А так же немаловажными проблемами являются:

- сложность применения полученных знаний на практике;
- отсутствие подходящего по содержанию тренинга;
- отсутствие у непосредственного руководителя заинтересованности в направлении сотрудников на корпоративные программы обучения.

В 2019 году большая часть сотрудников прошли повышение квалификации в дистанционном формате. Данный метод обучения оказался наиболее выгодным и эффективным как для сотрудников, так и для организации.

Руководству МУ «Турковский МЦ» следует принять меры по снижению и ликвидации проблем организации обучения персонала. Нужно предоставить сотрудникам, которые стремятся к профессиональному росту и развитию, необходимое для обучения время с сохранением оплаты труда, также переориентировать все программы обучения на практическую направленность, расширить программы обучения.

На основании проведенного исследования можно сделать вывод, что сотрудники не полностью используют возможности повышения квалификации. Следовательно, организация повышения квалификации в МУ «Турковский МЦ» нуждается в совершенствовании и оптимизации в соответствии со стратегическими целями развития и роста компании

На основе этих данных была сформулирована проблема: повышение квалификации проводилось с отрывом от работы, которое в последствии привело к снижению эффективности организации и производительность сотрудников.

Чтобы решить проблему, было предложено заключить договор с учреждением для повышения квалификации сотрудников в дистанционном формате, с предоставлением малобюджетных и эффективных технологий.

Внедрение дистанционного повышения квалификации в организации решит ряд задач:

1. Экономия денежных средств на обеспечение явки сотрудников к месту обучения.
2. Возможность оперативно организовать любой семинар, лекцию, видеоконференцию или даже полноценный тренинг для сотрудников.
3. Для внедрения дистанционного формата повышения квалификации не обязательно посещать учебный центр, достаточно иметь свой компьютер/ноутбук/ телефон дома.

Цель данного направления минимизировать расходы и найти бюджетный вариант повышения квалификации в организации.

В МУ «Турковский МЦ» сотрудники проходили повышение квалификации в учебном центре «Академик-С» в дистанционном формате. На данный момент в учебном центре проходят много разных программ, поэтому организации лучше всего заключить договор с «Академик-С», так как в данном учреждении уже разработана программа дистанционного обучения по данному направлению.

Рассмотрим основные формы дистанционного обучения в учебном центре «Академик-С»:

1. Электронные учебники.
2. Видеоконференции.
3. Веб-занятия, включающие в себя дистанционные вебинары, лекции видеоуроки, тренинги и даже деловые игры.

Данное направление даёт возможность повышать квалификацию с наименьшими затратами. Плюс в том, что для сотрудников уже разработаны программы с доступным для всех сервисом, который дает возможность проводить видеоуроки, вебинары и геймифицировать процесс повышения квалификации практически в любой сфере бизнеса, не тратя время и финансовые средства на дополнительную установку дорогостоящих программ.

Так же эффективность и производительность организации зависит от правильного разработанного плана повышения квалификации сотрудников. Для того, чтобы сократить время директора и бюджет организации на разработку индивидуальных планов сотрудников, МУ «Турковский МЦ» следует заключить договор «Академик-С».

Чтобы добиться положительного результата данного направления, учебный центр «Академик-С» должен оценить результаты работы всех сотрудников.

Далее определив цели, учебный центр должен узнать у сотрудника:

- какие навыки, знания и качества необходимы сотруднику на данном рабочем месте для эффективного исполнения своих должностных обязанностей и в какой степени они развиты у него;
- что сотрудник намерены предпринять для повышения уровня владения перечисленными им умениями и навыками. Каким образом сотрудник будете это делать и в какие сроки;
- узнать планы сотрудника в повышении квалификации и планируемые сроки его реализации.

Таким образом, сотрудник сможет сам участвовать в планировании своего повышения квалификации. И он, и его непосредственный руководитель становятся ответственными за выполнение сотрудником целей и задач, поставленных на обозначенный период.

В работе рассчитана экономическая эффективность по данным направлениям. В результате внедрения дистанционного повышения квалификации организация сможет сэкономить в 2023 году 62 300 рублей.

Определили, какой ущерб несет организация от текучести кадров.

В 2022 г. уволилось 2 человека. Получается, что годовой ущерб непосредственно от текучести кадров в указанный период – $38820 \cdot 2 = 77640$ руб. Предполагается сокращение данных убытков полностью.

Эффект: $77640 - 70000 = 7640$ руб.

Таким образом, в ходе анализа существующей системы повышения квалификации персонала были определены основные направления совершенствования в МУ «Турковский МЦ»

- расширение использования дистанционного обучения в рамках повышения квалификации в МУ «Турковский МЦ»

- внедрение индивидуального плана повышения квалификации сотрудников в МУ «Турковский МЦ».

Оценка направлений позволяет сделать вывод об их эффективности и сделать заключение о необходимости продолжения использования данного комплекса в практической деятельности МУ «Турковский МЦ».

Заключение. Цель данной работы была исследовать повышение квалификации персонала в МУ «Турковский МЦ» и разработать мероприятия по его совершенствованию.

Исходя из поставленной цели, в работе решены следующие задачи: рассмотрены теоретические основы повышения квалификации персонала; исследована и проанализирована система повышения квалификации персонала в МУ «Турковский МЦ»; предложены направления совершенствования системы повышения квалификации персонала; рассчитана экономическая эффективность предложенных направлений.

В результате проведенного исследования можно сделать вывод, что в организации применялись различные методы повышения квалификации: семинары, тренинги, деловые игры, дистанционные курсы.

Но большое количество сотрудников проходили повышение квалификации с отрывом от работы, что возможно привело к снижению производительности сотрудников.

В 2019 появился дистанционный формат повышения квалификации. Данный метод оказался наиболее выгодным и эффективным как для сотрудников, так и для организации. Но, проанализировав повышение квалификации в организации за 2020 и 2021 год, мы выяснили, что дистанционное обучение практически не применялось.

Поэтому было предложено два направления совершенствования повышения квалификации в МУ «Турковский МЦ»:

- расширение использования дистанционного обучения в рамках повышения квалификации в МУ «Турковский МЦ»;
- внедрение индивидуального плана повышения квалификации сотрудников в МУ «Турковский МЦ».

Индивидуальные планы становятся основой разработки общего плана повышения квалификации, который определяет выбор направлений и методов повышения квалификации, а также методику определения эффективности реализации данного плана.

Перечисленные мероприятия призваны улучшить работу МУ «Турковский МЦ».

Сделанный прогноз изменения эффективности деятельности организации позволяет сделать вывод о том, что в результате расширения дистанционного обучения, в рамках повышения квалификации, МУ «Турковский МЦ» снизит затраты за год на 62 300 рублей.

В результате внедрения дополнительных способов повышения квалификации, способствующих удержанию действующих сотрудников, организация сможет сократить затраты на 7640 рублей.

Таким образом, в данной работе был разработан комплекс мероприятий, направленных на совершенствование действующей в МУ «Турковский МЦ» системы повышения квалификации персонала.