

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей **ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ** –
«Построение системы обучения и развития персонала в организации».

Любая компания стремится усовершенствовать свою деятельность на рынке. Путем вложения средств в бизнес, в различные сферы производственного процесса, компания совершенствует методологии производства, стимулирует инновационную деятельность, перестраивает имеющиеся ресурсы для более рационального их использования. Аналогично компания вкладывает средства в человеческие трудовые ресурсы, а точнее, в обучение своего персонала. Компании стремятся обеспечить себе штат квалифицированных сотрудников различными капиталовложениями в наиболее подходящие для этого трудовые ресурсы.

Зарубежный опыт показывает, насколько эффективна такая политика и практична, поэтому данная тема является актуальной для исследования в России.

Предметом исследования данной работы является процесс обучение персонала, а **целью** - определение роли образовательных программ в кадровой политике компаний, то есть место обучения в общей политике и стратегии компании.

В задачи кадровой политики каждой компании входит не просто обеспечение необходимым персоналом, но и оценка качества персонала, а именно обеспечение высокого уровня квалификации работников для повышения эффективности работы компании и достижения максимальной результативности. Обучение должно быть ориентировано на бизнес-результат.

Таким образом, нехватка компетентного персонала на рынке труда все больше заставляет руководство компаний думать о необходимости удерживать, обучать и развивать уже имеющийся персонал, что означает для организации профессиональную подготовку сотрудников, связывающих свою деятельность с задачами и целями компании. В свою очередь сотрудники заинтересованы в таком месте работы, на котором существует возможность повысить свои профессиональные навыки, реализоваться и заниматься интересной работой. Для этого необходимо сделать таким образом, чтобы работа стала центральным местом для реализации личного развития и роста.

Возможность получения профессионального обучения высоко ценится работниками. Выигрывает от корпоративного профессионального развития и общество в целом, получая более квалифицированных членов и более

высокую производительность общественного труда без дополнительных затрат.

Обучение и повышение квалификации персонала в настоящее время должны носить непрерывный характер и проводиться в течение всей трудовой деятельности работника. Руководство организации должно наиболее эффективно использовать новейшие технологии в обучении персонала.

Для эффективности непрерывного обучения нужно, чтобы работники были в нем заинтересованы. Администрации необходимо увеличить мотивацию, а также создать климат, благоприятствующий обучению.

Обучение персонала является важнейшим инструментом, с помощью которого руководство получает возможность повышать потенциал человеческих ресурсов и оказывать влияние на формирование организационной культуры. Обучение персонала является важнейшим средством достижения стратегических целей организации.

Проделанная работа по изучению обучения персонала, как фактора повышающего эффективность выполнения своих функциональных обязанностей, позволила сделать следующие выводы:

1. Персонал – это стратегический фактор, определяющий будущее организации. Квалификационная рабочая сила с высокой мотивацией труда – главный постоянный источник конкурентных преимуществ;
2. Трудовой потенциал работника – это его возможная трудовая дееспособность, его ресурсные возможности в области труда. В ходе практической деятельности потенциальные возможности не всегда используются в полной мере;
3. Возрастание роли обучения в процессах повышения конкурентоспособности предприятия, организационного развития и трудового потенциала работников обусловлено тремя факторами:
 - Обучение персонала является важнейшим средством достижения стратегических целей организации;
 - Обучение является важнейшим средством повышения ценности человеческих ресурсов организации;
 - Без своевременного обучения персонала проведение организационных изменений сильно затрудняется или становится невозможным.

В целях создания условий для улучшения функционирования организации, формирования положительного имиджа, получения конкурентных преимуществ на рынке, оздоровления морально-психологического климата, повышения работоспособности и профессиональной активности персонала необходимо:

В области кадровой политики и стратегии управления персоналом:

1. Систематически контролировать соответствие кадровой политики развитию организации, изменение окружения.
2. Повысить компетентность руководителей и менеджера по персоналу области управления персоналом, обеспечить получение не только практических, но и теоретических знаний путем участия в соответствующих семинарах и тренингах.

В области развития персонала:

1. Изучить кадровый потенциал с целью отбора сотрудников, способных к управленческой деятельности и к обучению для формирования резерва кадров.
2. Оценка деловых и личностных качеств сотрудников.
3. Определить формы переобучения и повышения квалификации для различных категорий персонала.
4. Осуществить поиск образовательных учреждений и мест проведения стажировок.
5. Разработать графики дополнительного образования для персонала.
6. Организовать разработку планов карьеры с учетом потенциала сотрудника, полученного образования и планируемого повышения квалификации.
7. Организовать ротацию кадров в организации с целью повышения удовлетворения работой, получения новых профессиональных и универсальных работников.
8. Внедрить систему нематериального стимулирования по принципу «кафетерия», когда сотрудник сам может выбрать значимое для себя вознаграждение из пакета льгот.

Безусловно, в реализации данных рекомендаций необходимо придерживаться принципов системности, последовательности и непрерывности.

Несмотря на широкий спектр возможных моделей построения внутрифирменного обучения, можно выделить его основные принципы:

- Обеспечение слушателей полной и своевременной обратной связью об эффективности их обучения;
- Практическая отработка получаемых знаний и навыков;
- Перенос приобретенных знаний и навыков в рабочие условия;
- Востребованность результатов обучения;
- Формирование и поддержание высокой мотивации к обучению;
- Учет исходного уровня знаний обучающихся.

Таким образом, в данной работе были рассмотрены основные положения по Построению системы обучения и развития персонала в организации, обозначены цели и задачи, а также принципы построения обучения и развития персонала в организации. Разобраны структурные элементы системы обучения и развития персонала, проанализированы организация обучения, актуальные задачи и потребности ВНИИМ в области обучения и развития персонала.

Таким образом, **цель работы достигнута.**

Благодарю за внимание