

Автономная некоммерческая организация высшего
образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
на тему: Повышение эффективности
использования трудового потенциала в
образовательном учреждении (на примере ГАОУ
ДПО г. Москвы «Корпоративный университет
московского образования»)

Выполнил: Студент 5 курса группы МДА-741 Михайлов
Александр Юрьевич

Руководитель ВКР: Измайлова Светлана Анатольевна

Цель и задачи

Цель – изучение методов и критериев оценки эффективности использования трудового потенциала в образовательном учреждении и разработка направлений его повышения.

Задачи:

1. изучить понятие и структуру трудового потенциала образовательного учреждения;
2. определить показатели эффективности использования трудового потенциала;
3. выделить современные методы эффективного использования трудового потенциала образовательного учреждения;
4. оценить эффективность использования трудового потенциала ГАОУ ДПО «Корпоративный университет московского образования»;
5. разработать направления повышения эффективности трудового потенциала ГАОУ ДПО «Корпоративный университет московского образования».

Актуальность, объект и предмет исследования

Актуальность исследования. Актуальность работы заключается в том, что обеспечение качественного и полноценного образования подрастающего поколения во многом зависит от эффективности управления образовательной организацией, что является важнейшим направлением государственной политики.

Объект исследования – организационно-управленческая деятельность ГАОУ ДПО г. Москвы «Корпоративный университет московского образования».

Предмет исследования – трудовой потенциал в ГАОУ ДПО г. Москвы «Корпоративный университет московского образования».

Характеристика предприятия

Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования города Москвы «Корпоративный университет московского образования», (ГАОУ ДПО «Корпоративный университет»).

Юридический адрес: 127422, г. Москва, Тимирязевская улица, д. 36, 1027700566761.

Организация осуществляет свою деятельность в соответствии с Лицензией (Приложение 3).

Адреса мест осуществления отдельного вида деятельности, подлежащего лицензированию:

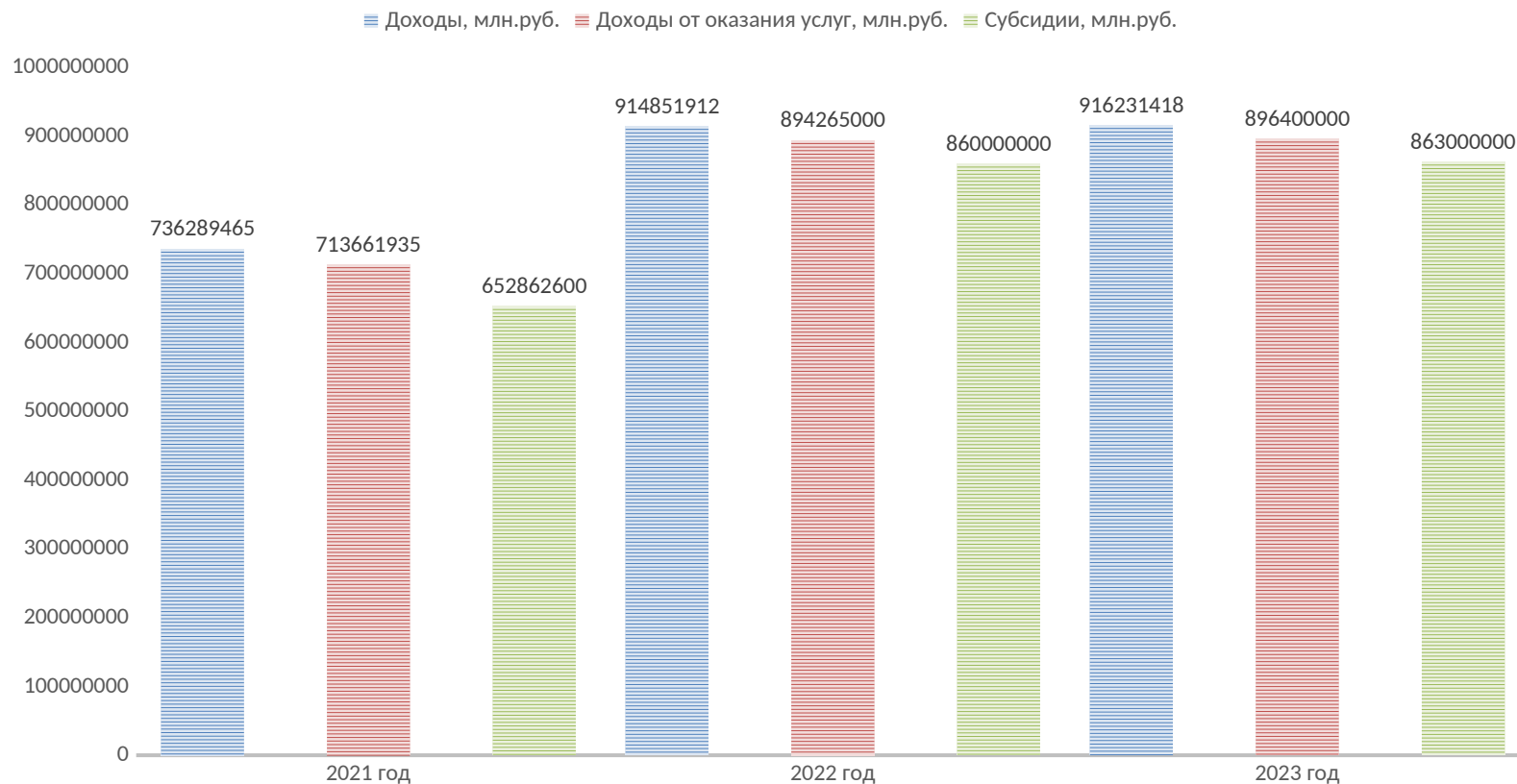
1. 129301, г. Москва, Касаткина улица, д. 1; 119034,
2. г. Москва, Пречистенский переулок, д. 7А; 127422,
3. г. Москва, Тимирязевская улица, д. 36; 125167,
4. г. Москва, Авиационный переулок, д. 6.

Дата создания: 25 февраля 1938 года.

Учредитель: Департамент образования и науки города Москвы,

Министр Правительства Москвы, руководитель Департамента образования и науки города Москвы — Молотков А.Б.

Показатели плана финансово-хозяйственной деятельности на 2021 год и плановый период 2022–2023 годов ГАОУ ДПО «Корпоративный университет»



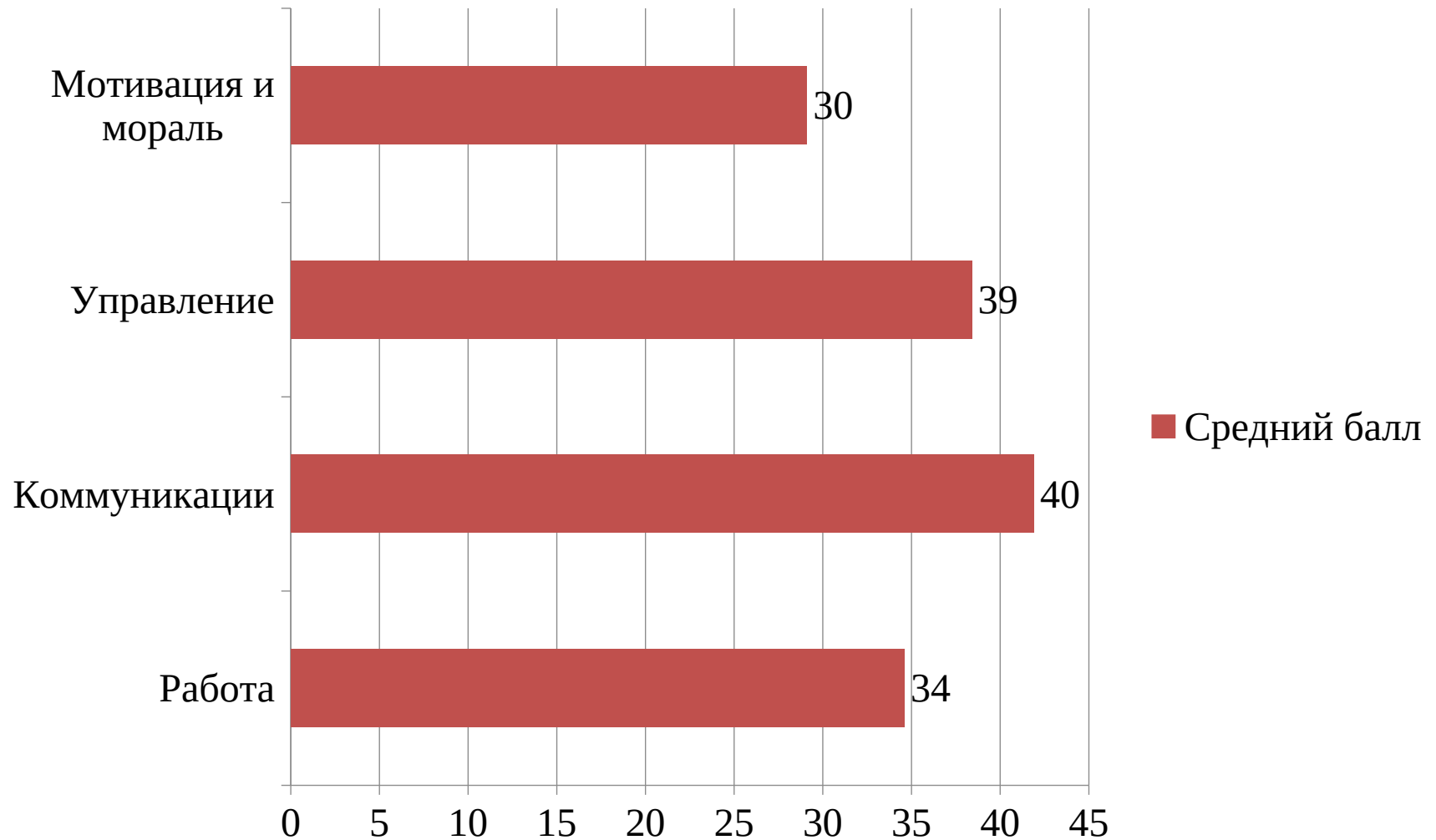
Динамика остатка средств на начало текущего года.



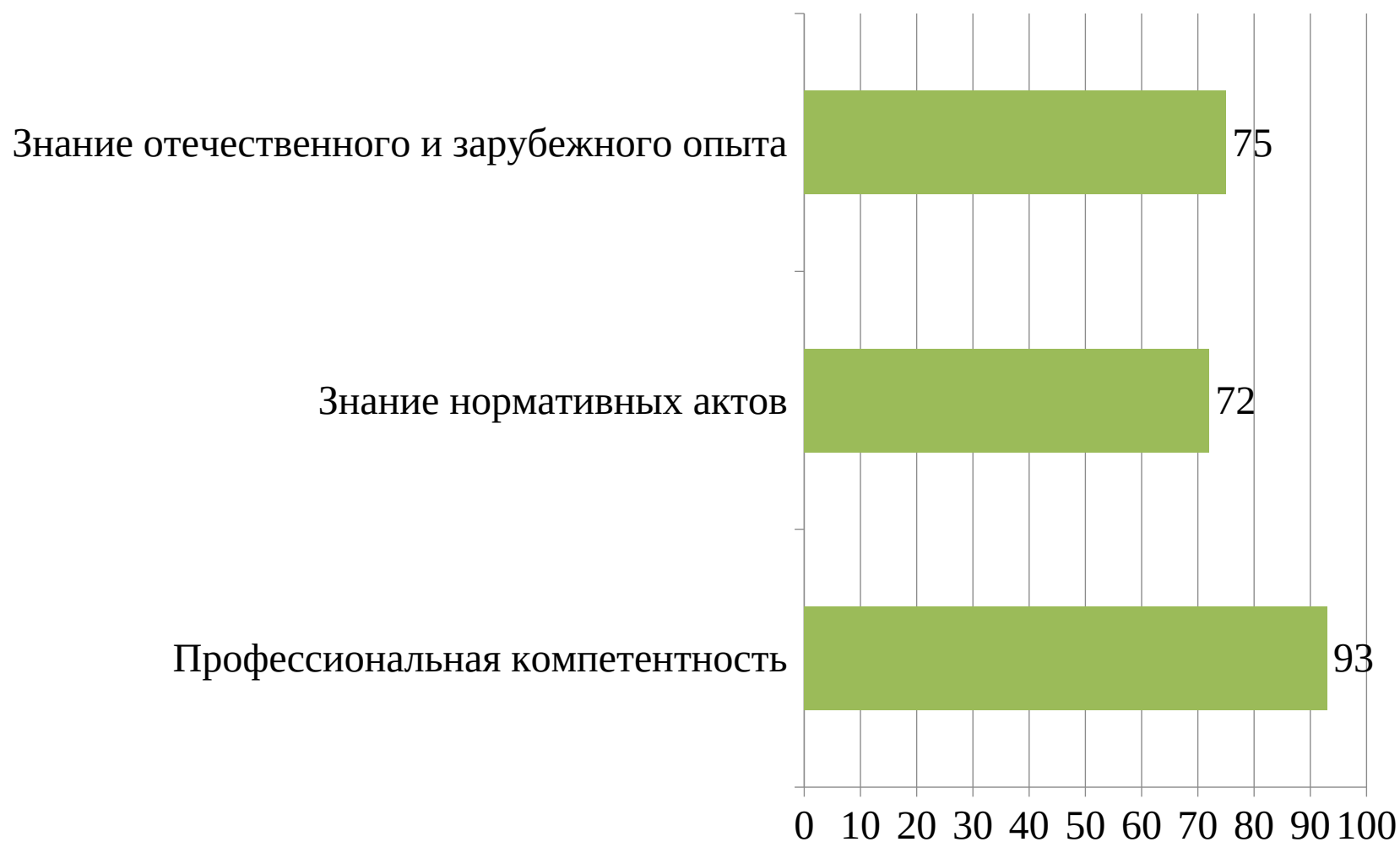
Изменение соотношения численности персонала по годам

Годы	Общая численность персонала	Численность административного персонала (руководители)	Численность основного персонала (специалисты)	Инженерно-технические сотрудники
2019	406	70	293	43
2020	357	63	260	34
2021	319	56	234	29

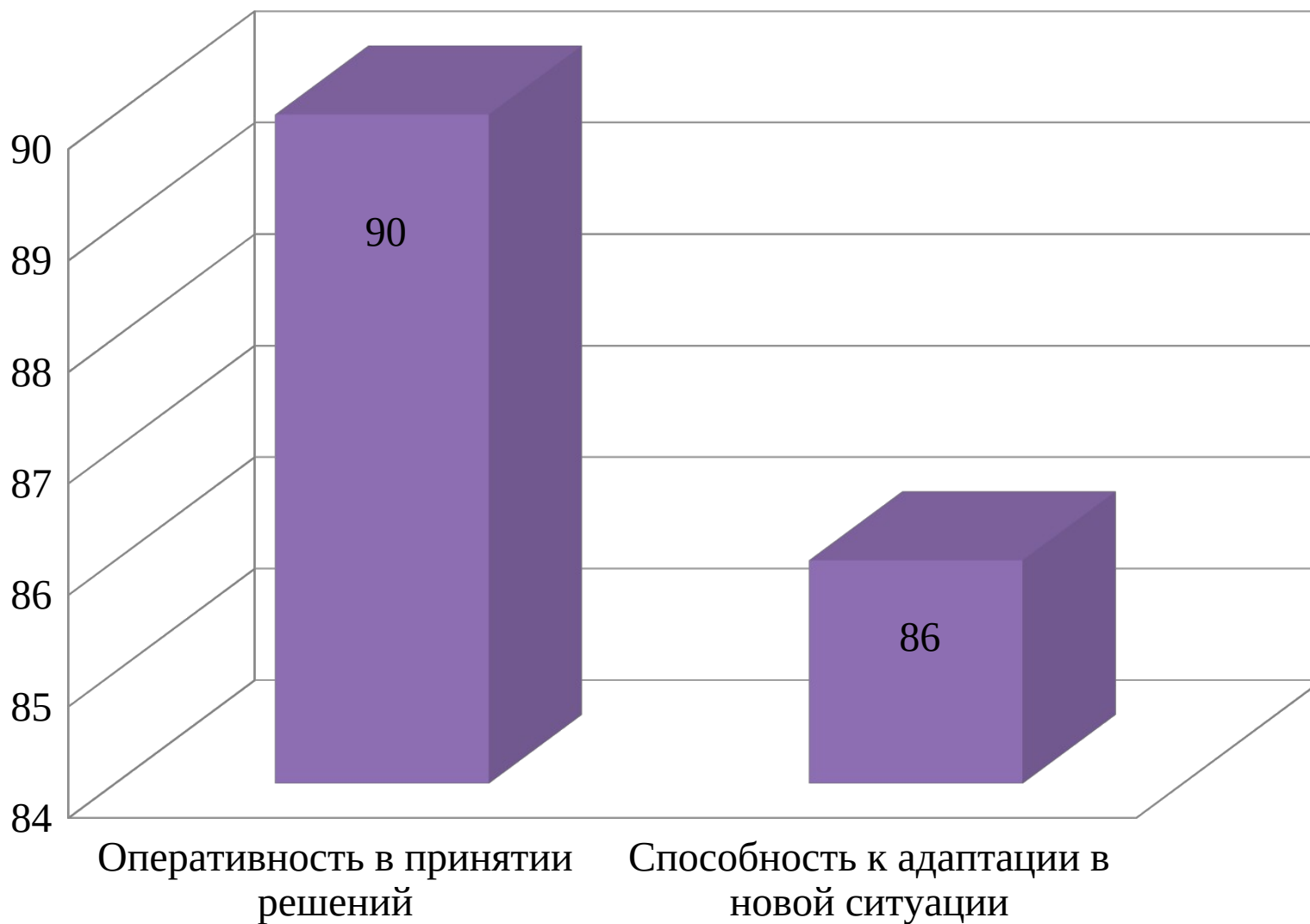
Средний балл по секциям опроса



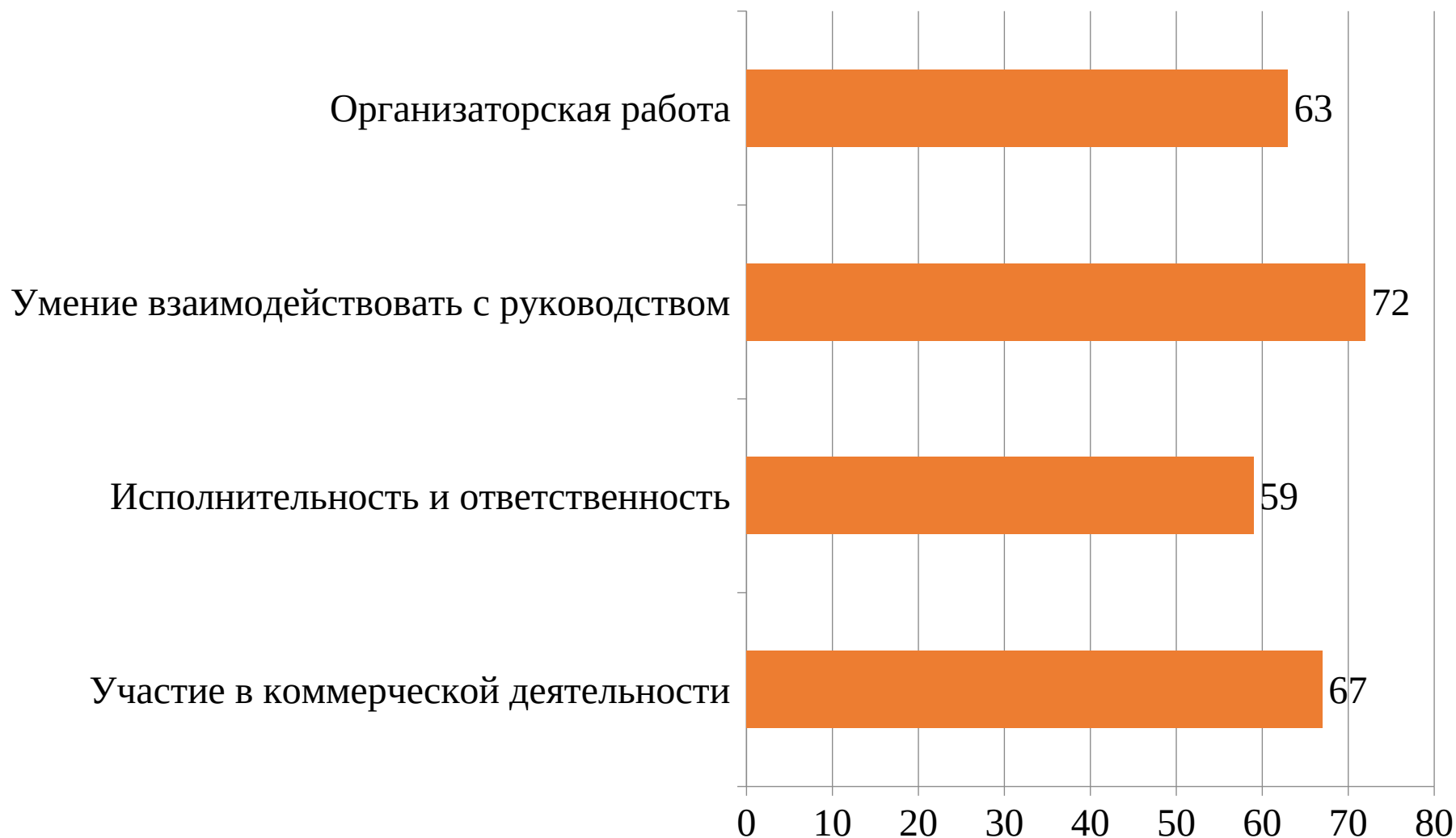
Результаты анкетирования по разделу «Знания и навыки»



Результаты анкетирования по разделу «Адаптация»



Результаты анкетирования по разделу «Реализация организаторских способностей»



Рекомендации по повышению эффективности использования трудового потенциала

Внедрение системы наставничества

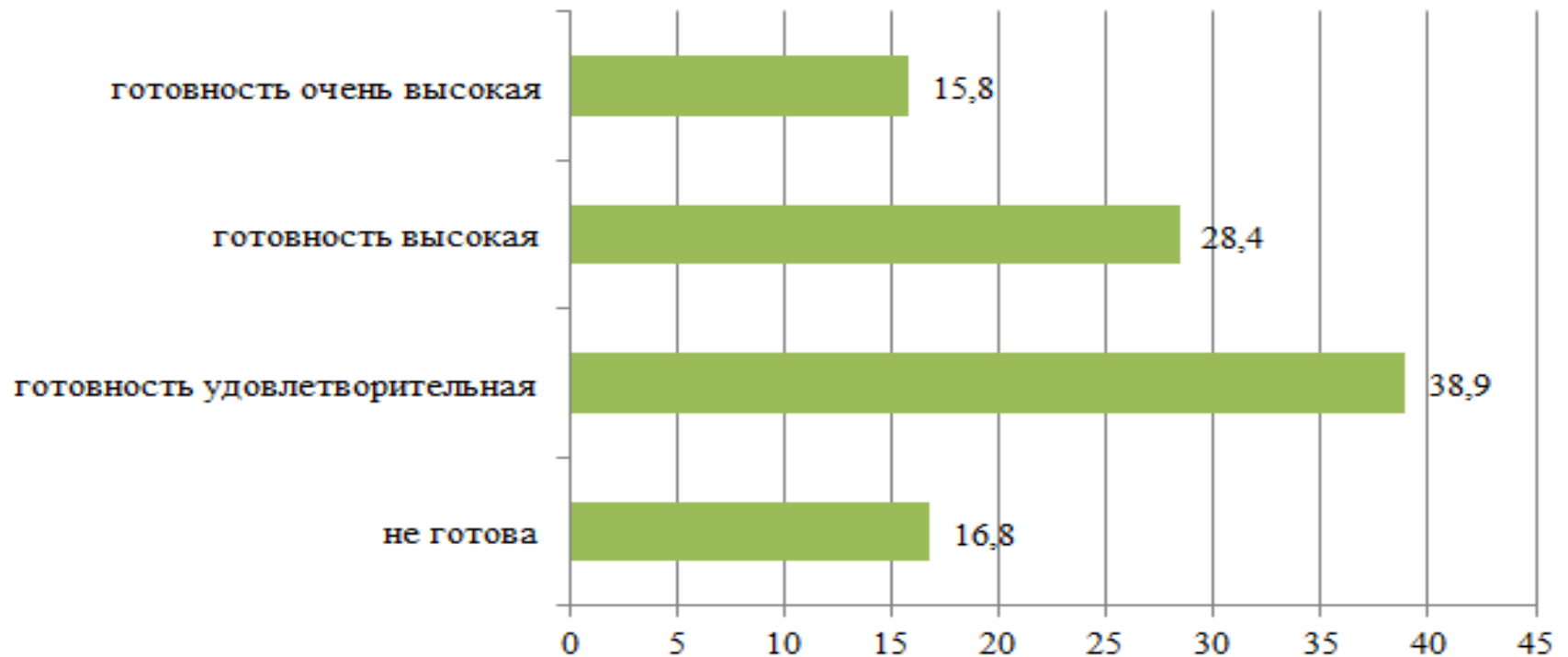
Разработка информационного механизма адаптации персонала

Разработка и внедрение плана выполнения работы и заданий от наставника для вновь принятых работников

План мероприятий по внедрению рекомендаций

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственное лицо
Рекомендация № 1			
1	Отбор кандидатов для осуществления наставничества из сотрудников	1 неделя	Зам. директора Начальник отдела кадровой службы
2	Обучение отобранной совокупности сотрудников (будущих наставников) алгоритму осуществления наставничества.	2 недели	Начальник учебно-методического отдела Начальник отдела кадровой службы
3	Разработка и издание приказа о списке действующих наставников.	1 неделя	Директор Зам. директора Начальник отдела кадровой службы
Рекомендация № 2			
4	Подготовка перечня информационных материалов, представленных в п. 3.2., распечатка нескольких экземпляров, формирование папок.	4 недели	Начальник отдела кадровой службы Начальник научно-редакционного отдела
Рекомендация № 3			
5	Разработка макета ежедневника адаптанта	2 недели	Начальник научно-редакционного отдела Начальник отдела информационных технологий
6	Заказ и тираж нескольких экземпляров ежедневников в печать	1 неделя	Начальник научно-редакционного отдела
7	Распространение ежедневников среди наставников	1 неделя	Начальник отдела кадровой службы

Готовность организации к изменениям



Затраты на разработанные мероприятия

Мероприятия	Затраты, руб	Примечание
Нормализация института наставничества	3500	Ежемесячная доплата наставникам за каждого адаптанта.
Внедрение информационного механизма адаптации персонала	2000	Затраты на бумагу и канцелярские принадлежности при печати необходимого перечня информации.
Разработка плана выполнения работы и заданий от наставника для вновь принятых работников (ежедневник)	150	Затраты за печать 1 экземпляра ежедневника для работника

Вывод

Оценка эффективности использования трудового потенциала в ГАОУ ДПО «Корпоративный университет московского образования» позволила выявить следующие проблемы: средний уровень знаний у сотрудников, прошедших наставничество; низкий уровень способностей к самооценке, а также способностями к творчеству и проявлению инициативы; низкий уровень качества труда новых сотрудников; низкий уровень интенсивности труда сотрудников. Так, в результате анализа в работе сделан вывод о неэффективности действующей системы наставничества, что свидетельствует о необходимости ее нормализации. На основе выявленного низкого уровня качества труда новых сотрудников в работе предлагается разработка и внедрение механизма адаптации новых принимаемых сотрудников. Главная цель института наставничества – помочь работнику адаптироваться к новым условиям, а также овладеть практическими навыками конкретной работы.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!