

Слайд 1

Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается дипломная работа на тему – Совершенствование системы развития персонала на примере ИП ЛИТОВАР Д.А..

Слайд 2

Цель данной работы - выявить наиболее эффективные способы совершенствования профессионального развития персонала коммерческой организации. Исходя из поставленной цели, были сформулированы необходимые для решения задачи. Они представлены на слайде.

Слайд 3

С 2015 года ИП Литовар Д.А. занимается бизнесом. Основной функцией организации является наблюдение за детьми и уход за ними, и она организует дошкольные образовательные мероприятия через четыре отделения детских садов и центр раннего развития детей. Персонал организации в первую очередь отличается своей численностью. Мы примем во внимание качественный состав персонала, структурировав его в соответствии с рядом ключевыми характеристиками, включая возрастное распределение персонала и уровень образования. Диаграмма показывает, что менеджеры, как правило, в возрасте от 40 до 55 лет, большинство специалистов в возрасте от 30 до 50 лет, и только 2 работника моложе 30 лет. Кроме того, половина всех сотрудников находятся в возрасте от предпенсионного до выхода на пенсию.

Слайд 4

На диаграмме показано, что в компании работают 12 сотрудников с высшим образованием и 8 сотрудников со специальным образованием. Уровень образования выше среднего.

Слайд 5

На рисунке показано, что все сотрудники организации - женщины. Нынешнее управление и организационную структуру детского сада можно охарактеризовать как линейную, функциональную и высокоцентрализованную. При таком типе институциональной структуры управления каждый отдел участвует в более широком организационном процессе, выполняя четко определенные задачи. На самом деле это конвейер, и каждое подразделение осознает, какой вклад оно вносит в работу конвейера. Система управления, действующая уже давно,

является наиболее распространенной для многих российских дошкольных учреждений. Она работает превосходно и полностью соответствует потребностям учреждения в условиях плановой, контролируемой экономики.

Слайд 6

Была составлена анкета, которая была оценена среди персонала ИП ЛИТОВАР Д.А., чтобы оценить степень организации внутреннего обучения внутри компании. Всего было 42 респондента. Открытый опросник для оценки отношения персонала к внутреннему обучению. Все работники, без исключения, проходят внутреннее обучение в рамках единой системы профессионального развития и определенных бизнес-процедур внутри фирмы. Это демонстрирует степень заинтересованности и знаний работников во внутреннем обучении как важнейшем компоненте общей организационной структуры.

Слайд 7

9 мужчин и 30 женщин, или 92,8% рабочей силы, считают, что внутреннее обучение может помочь как отдельному сотруднику, так и компании в целом добиться финансового успеха. Трое парней в возрасте от 40 до 50 лет с одним высшим образованием отрицательно ответили на этот вопрос. 11 человек среди женщин, которые имеют как минимум степень бакалавра и опыт работы в бизнесе от пяти до десяти лет, согласны с тем, что внутреннее обучение должно проводиться в соответствии с предпочтениями каждого сотрудника. Большинство членов женской команды (30 человек), имеющих среднее профессиональное и высшее образование, считают, что каждый член команды должен пройти обучение на дому.

Слайд 8

По результатам ответа на данный вопрос 1 человек (женщина, 20–30 лет, имеющая средне - профессиональное образование и стаж работы в организации до 3-х лет) отметил вариант «другое» с примечанием: «От желания, но с постоянными аттестациями и проверками профессионального уровня. Если по итогам аттестации уровень низкий – нужно обучать». За обязательность обучения высказались 71,43% участников исследования, 26,19 – считают, что должно зависеть от желания сотрудника, 2,38% - имели другие частные мнения. Сто процентов работников считают, что руководство компании очень заинтересовано в организации внутреннего обучения.

Слайд 9

Большинство респондентов (100%) согласны с тем, что внутреннее обучение помогает сотрудникам продвигаться по карьерной лестнице. поощряет внутреннее обучение для повышения производительности труда 40 человек (95,2%). Отрицательные ответы были даны 2 дамами. (2 высших образования, от 50 лет, опыт работы 5-10 лет). Кроме того, 21,32% уверены, что это влияет на улучшение результатов деятельности организации, в то время как 19,85% утверждают, что внутреннее обучение способствует личностному росту сотрудников организации, а 30,88% утверждают, что программа оказывает положительное влияние на профессиональное развитие. Согласно полученным нами данным, семинары, конференции и «Школы» являются наиболее распространенными вариантами обучения внутри фирмы с точки зрения актуальности и влияния на профессиональный рост работников. Эта процедура является законной; она была впервые применена компанией и показала свою эффективность. Процесс наставничества стоит на втором месте. Тот факт, что за последние два года наставничеству уделялось значительно больше внимания, а конкурсы на поиск «Лучшего наставника», признающие эффективную работу наставников, возможно, оказали влияние на решение о приеме на работу. Эксперты поставили «Учебные планы» на третье место, за ними последовали «Круглые столы в организации» на последнем месте. 41 респондент (97,6%) считает, что внутренняя программа обучения в организации находится на высоком уровне: в среднем один парень в возрасте 30-40 лет имеет годовой опыт работы. Результаты исследования в целом можно рассматривать положительно, поскольку подавляющее большинство участников поставили организации внутреннего обучения в организации и степени заинтересованности менеджеров в нем отличные оценки. Сотрудники убеждены в том, что руководство заинтересовано в организации внутреннего обучения. По мнению респондентов, организация внутреннего обучения способствует их профессиональному росту, конкурентоспособности и личностному развитию, что является признаком того, что оно организовано хорошо. Однако из результатов исследования было определено, что для усиления этой деятельности сотрудники должны ознакомиться с юридическими документами, которые регулируют порядок проведения внутреннего обучения в компании.

Слайд 10

Рекомендуется, чтобы эта организация внедрила новые методы обучения: дистанционное обучение и видеотренинг. Для крупных, процветающих компаний, стремящихся повысить уровень корпоративного обучения при одновременном резком сокращении расходов на образовательную деятельность, СДО, несомненно, является наиболее прибыльной альтернативой. В результате

менеджеры по персоналу должны сделать поиск специалистов по созданию и внедрению LMS своим основным приоритетом. Посещение коммерческим агентом бизнес-школы, семинары по маркетингу для сотрудников отдела кадров и обучение английскому языку — все это примеры мероприятий по профессиональному развитию персонала.

Слайд 11

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание!