

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye->

[D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8](https://studservis.ru/gotovye-)

Тип работы: ВКР (Выпускная квалификационная работа)

Предмет: Менеджмент

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

Глава 1. Теоретические аспекты исследования обучения персонала организации 7

1.1. Обучение персонала предприятия: понятие, цели, содержание 7

1.2. Критерии обучения персонала на предприятии 17

1.3. Основные подходы к обучению на предприятии 25

2.1. Анализ эффективности методов обучения персонала организации ООО «БИЗНЕСФОН» 36

2.1. Анализ эффективности методов обучения персонала организации ООО «БИЗНЕСФОН» 36

2.2. Оценка методов обучения персонала организации 54

2.3. Анализ основных методов 59

Глава 3. Методические и практические рекомендации методов обучения сотрудников ООО «БИЗНЕСФОН» 64

3.1. Предложения по внедрению обучения и повышения квалификации сотрудников. 65

3.2. Основные направления методов обучения, экономическое обоснование мероприятий по совершенствованию системы обучения. 70

3.3. Оценка эффективности от внедрения методов обучения 76

Заключение 83

Список использованных источников 86

ВВЕДЕНИЕ

Учитывая нестабильные условия, в которых развивается современная экономическая российская система, перед компаниями возникает необходимость оперативного реагирования на изменения во внешней среде, в связи с чем, немаловажно в таких условиях привлекать высококвалифицированных работников, обладающих необходимыми навыками, умениями, имеющих соответствующие знания. В качестве базового фактора высокоэффективного функционирования любого субъекта хозяйствования выступает кадровое развитие, чего можно достичь при непрерывном обучении, являющемся немаловажным в процессе инновационного экономического развития. В том случае, если знания, трудовой потенциал работников не соответствует рыночным требованиям, проявляется негативное воздействие на результативность функционирования субъекта хозяйствования. Наряду с этим, вложению капитала в процесс обучения, развития кадров принадлежит более важное значение, в сравнении с инвестированием в производственную модернизацию.

На современном этапе большинством организаций обучение рассматривается в качестве «двигателя» прогресса в целом. На современном этапе управление процессом обучения является необходимостью, что позволит субъекту хозяйствования достичь процветания в процессе развития бизнес-среды. Происходит актуализация новых форм, методик, моделей, на которых построено обучение.

Поставленная перед кадровым обучением цель - повысить трудовой потенциал сотрудников, профессиональные навыки, умения, знания. Сегодня работник успешного предприятия обязан обладать высоким уровнем компетентности, общей эрудицией, стратегическим мышлением, творчески относиться к труду, проявлять готовность к постоянному изменению, обучению наряду с компанией, а также требованиями, выдвигаемыми внешней средой.

Развитие компаний основано на компетентности, знаниях работников, что предоставляет возможность поиска решений тех или иных проблем в функционировании компании. Своевременная подготовка, кадровое обучение делает возможным изменение компании в лучшую сторону. В благоприятных условиях кадровой подготовке принадлежит немаловажная двойная функция: максимально эффективное

использование сотрудника, а также имеющейся у него мотивации. Усовершенствуя навыки и умения сотрудников в части выполнения задач, соответствующих целям субъекта хозяйствования, благодаря обучению появляется возможность эффективного применения человеческого капитала; создавая у сотрудников чувство мастерства, если говорить о выполнении ими собственных функций, признавая на уровне руководства их заслуги, происходит повышение удовлетворенности сотрудников собственной работой в данной компании.

На современном этапе имеет место повышение значения, роли кадровой подготовки к новым работам, являющимся более сложными, что обуславливается непрерывным движением современного мира, его стремлением к инновациям, получению новых знаний, использованию гибких подходов, применяя все виды ресурсов, которые имеются.

Сегодня наблюдается существенное увеличение потребности в кадровом развитии, обучении, поскольку в качестве наиболее важного условия высокоэффективной деятельности, развития субъекта хозяйствования выступает наличие подготовленных, образованных работников.

На сегодняшний день требуется непрерывное кадровое развитие, создание условий, которые позволят полностью раскрыть кадровый потенциал, развить у работников навык внесения соответствующего вклада в функционирование компании. Имеется в виду предоставление работникам одинаковых возможностей, достойного заработка, продвижения по кадровой лестнице, профессионального роста и пр.

Современная рыночная экономика делает необходимым постоянное повышение квалификации работника, при этом, необходимо изменять технологии, содержание трудовой деятельности.

С практической точки зрения, проблематика, касающаяся организации кадрового обучения, является актуальной. На степень решения данной проблемы оказывают непосредственное влияние субъективные, а также объективные факторы кадрового управления. В результате анализа литературных источников в рамках указанной темы, принадлежащих: Е.С. Березиной, Ю.В. Богдановой, А.Н. Глухенькому, В.М. Масловой, А.Я. Кибанову, А.В. Карпову, Н.Ю. Морозовой и пр., удалось выявить факт несовершенства множества систем кадрового обучения и развития, используемых отечественными компаниями.

Отечественные компании в данной сфере берут за основу обычные подходы, в которых не произведен учет системности кадрового обучения, подготовки и развития работников.

В рамках настоящего исследования изучались научные труды ученых России, в которых рассматривалась система, на основе которой формируется квалификация персонала.

Цель исследования: разработать мероприятия по совершенствованию системы обучения и развития персонала ООО «Бизнесфон».

Задачи исследования:

- исследовать сущностные характеристики обучения персонала;
- рассмотреть критерии обучения персонала на предприятии;
- раскрыть основные подходы к обучению на предприятии;
- изучить организационно-экономическую характеристику ООО «БИЗНЕСФОН»;
- изучить кадровый состав ООО «БИЗНЕСФОН»;
- провести анализ действующей системы обучения и развития сотрудников ООО «БИЗНЕСФОН»;
- выявить основные направления совершенствования системы обучения и развития персонала ООО «БИЗНЕСФОН»;
- провести оценку эффективности от внедрения методов обучения.

Объект исследования: Общество с ограниченной ответственностью «Бизнесфон».

Предмет исследования: система обучения и развития персонала организации.

Для достижения цели и решения поставленных задач при написании работы использовались следующие методы исследования: математические, аналитические методы, методы сравнения и обобщения, экономико-математические и графико-аналитические методы.

Информационной базой исследования выступает учебная литература, материалы периодической печати, труды отечественных и зарубежных ученых, официальные статистические данные, а также данные внутренней документации хозяйствующего субъекта.

Теоретическая значимость работы заключается в рассмотрении перспектив совершенствования системы обучения и развития сотрудников путем изучения сущности, значений, принципов, целей, задач и классификации системы обучения и развития персонала.

Практическая значимость работы состоит в возможности использования полученных в ходе исследования результатов в деятельности компании для разработки мероприятий по совершенствованию системы обучения и развития сотрудников.

Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Обучение персонала предприятия: понятие, цели, содержание

В современных условиях эффективность деятельности любой компании зависит от того на сколько высок уровень профессионального развития ее работников. Обучение персонала в последнее время рассматривается не как средство решения отдельных прикладных задач, а как мощный ресурс внутриорганизационных изменений. Успех на пути к достижению целей любого предприятия во многом зависит от того, насколько персонал знает об этих целях и насколько готов к работе по их достижению. Возрастание роли обучения в процессах повышения конкурентоспособности компании и организационного развития обусловлено тремя факторами, показанными на рисунке 1.

Рис. 1. Факторы, определяющие значение обучения персонала компании [53, с. 239]

Таким образом, обучение персонала является важнейшим инструментом, с помощью которого руководство получает возможность повышать потенциал человеческих ресурсов и оказывать влияние на формирование организационной культуры.

Обучение персонала организации позволяет рациональнее решать возникающие проблемы, повышает лояльность сотрудников, снижает текучесть кадров, и помогает организации сохранять конкурентное преимущество.

Существует различные трактовки понятия «обучение персонала», представленные в таблице 1.

Таблица 1

Подходы авторов к трактовке понятия «обучение персонала»

Автор Определение понятия «обучение персонала»

Кибанов А. Я.,

Ю.В. Богданова,

Маслова В. М. [3, 22, 33] Запланированный, организованный и систематически осуществляемый процесс получения знаний и овладения умениями и навыками

С точки зрения обучающегося обучение - процесс овладения способами деятельности под руководством преподавателя;

С точки зрения того кто учит - целенаправленно организованный и планомерно осуществляемый процесс передачи профессиональных знаний Обучение персонала заключается в сознательно проводимой деятельности, которая направлена на улучшение имеющихся способностей сотрудника, которые требуются от него для выполнения работы в настоящее время и для его потенциального развития в будущем

Егоршин

А.П. [16] Обучение персонала является непрерывным процессом сопоставления имеющихся профессиональных знаний и умений сотрудника уровню развития производства и управления в настоящее время

Мордови С.К. [35] Систематический обучающий процесс, в ходе которого работники приобретают или изменяют навыки и знания, необходимые для выполнения работы

Райзберг Б.А. [42] Специально организованный, управляемый процесс взаимодействия учителей и учеников, направленный на усвоение знаний, умений и навыков, формирование мировоззрения, развитие умственных сил и потенциальных возможностей обучаемых, выработку и закрепление навыков самообразования в соответствии с поставленными целями

Marvra M.И. [31] Важнейший инструмент, с помощью которого руководство получает возможность повышать потенциал человеческих ресурсов и оказывать влияние на формирование организационной культуры

Анализ имеющихся подходов различных авторов к определению понятия «обучение персонала» показывает, что в общем виде под обучением персонала понимается процесс овладения компетенциями, необходимыми для успешного и эффективного выполнения профессиональных задач.

Обучение персонала представляет собой совокупность действий, разрабатываемых в рамках общей концепции обучения организации и нацеленных на постоянное обучение и развитие работников [36]. К тому же, такие действия оказывают положительное воздействие на изменение уровня квалификации и производительности сотрудников всех иерархических уровней, удовлетворяя персональную надобность в обучении и потребность организации в обученных сотрудниках.

Обучение персонала, как и любой процесс обучения, сводится к реализации главной цели - получения новых знаний, при этом М. Армстронг определяет стратегическую цель развития персонала компании как развитие интеллектуального капитала и поддержку индивидуального, командного и организационного обучения за счет создания культуры обучения - атмосферы, в которой работников поощряют учиться и развиваться, и управление знаниями при этом имеет систематический характер [30].

К другим целям обучения персонала в компании можно отнести цели, показанные на рисунке 2.

Рис. 2. Цели обучения персонала компании

Цели обучения могут существенно различаться в зависимости от потребностей в обучении персонала, финансового положения компании, от содержания профессиональной деятельности сотрудников, их демографических или квалификационных характеристик.

Также сами цели обучения могут меняться со временем, например, при изменении внешних и внутренних факторов развития компании, таких как рыночная ситуация, экономическое и политическое положение в стране, а также изменение стратегии организации или других факторов. От того, какие цели ставит перед собой компания зависит и приоритетность задач обучения персонала.

Задачи, на решение которых направлен процесс обучения персонала, показаны на рисунке 3.

Рис. 3. Задачи процесса обучения персонала [43, с. 86]

Образовательная задача предполагает организацию познавательной деятельности обучающегося

сотрудника, усвоение им необходимых знаний, формирование умений и навыков. Исходя из данной задачи, определяется, чему именно будет обучен персонал.

Образовательная задача состоит из двух основных процессов: самообразовательного и учебно-воспитательного. Данные процессы тесно взаимосвязаны друг с другом, и они не могут эффективно протекать поодиночке. Исключение хотя бы одного из них может существенно снизить качество обучения [40].

Развивающая задача предполагает направить учебный процесс на потенциальные возможности человека и на их реализацию. Данная задача состоит в становлении и развитии психических процессов, свойств и качеств личности.

Воспитательная задача направлена на развитие у персонала компании определенных личных нравственных качеств, черт характера, убеждений и других свойств личности. Данная задача может быть реализована для достижения различных целей организации, например, снижение конфликтности в коллективе, улучшение социально-психологического климата или увеличение лояльности персонала к компании [26]. Обучение занимает одно из главных мест в системе управления персоналом и позволяет выполнить две значимые функции:

- а) функция приобретения новых умений и навыков позволяет сотруднику эффективнее выполнять производственные задачи, а компании - полноценно использовать трудовой потенциал работника;
- б) функция появления у сотрудника чувства высокого профессионализма наряду с признанием руководства повышают удовлетворенность от работы, что, в свою очередь, способствует усилению мотивации.

Поскольку субъектом обучения выступает персонал компании, то предметами обучения являются элементы, показанные на рисунке 4.

Рис. 4. Предметы обучения персонала [54, с. 149]

Обучение персонала в компании осуществляется с применением различных видов и методов обучения. Под методом обучения понимается способ управленческого воздействия на работников, применяемый компанией для формирования у них необходимых профессиональных компетенций.

Классификация видов и методов обучения показана на рисунке 5.

Преимущества и недостатки методов обучения персонала в зависимости от привязки к рабочему месту, а также инструменты, применяемые в рамках каждого метода обучения представлены в таблице 2. В рамках обучения непосредственно на рабочем месте применяются методы усложняемых заданий, проведение производственного инструктажа, смена рабочего места с целью получения нового опыта и более глубокого изучения производственного процесса, а также метод делегирования обязанностей и ответственности.

Таблица 2

Характеристика методов обучения персонала

Показатель Обучение на рабочем месте Обучение вне рабочего места

Преимущества Содержание курсов и время их проведения могут быть приспособлены к потребностям компании. Может использоваться реальное технологическое оборудование, имеющееся в организации, а также процедуры и методы выполнения работ.

Переходить от обучения на учебных примерах к непосредственному выполнению работы легче, если учебный материал непосредственно связан с работой.

Экономически более выгодно. Участники могут обмениваться

информацией, делиться проблемами и опытом их решения с работниками других компаний. Становится экономически более выгодным для компании, имеющей небольшое количество работников с одинаковыми потребностями в обучении. Может использоваться дорогостоящее учебное оборудование, которое, возможно, окажется недоступным в стенах компании. Выбор из большого круга претендентов.

Недостатки Участники встречаются только с работниками этой же компании.

Участники могут чаще отрываться от обучения простым уведомлением, чем в случае, если оплачены внешние курсы с использованием

безвозвратной формы. Участники не смогут открыто обсуждать некоторые вопросы и честно отвечать на поставленные вопросы в среде своих коллег или в присутствии руководителя. Выбор из ограниченного круга претендентов. Обучение не до конца может соответствовать потребностям и миссии компании. Если участники отозваны с курсов, оплата, может быть, не возвращена. Могут возникнуть проблемы при переходе от обучения (на примере учебных ситуаций) к непосредственному выполнению реальной работы. Затратный метод.

Инструменты Методы усложняемых заданий, проведение производственного инструктажа, смена рабочего места с целью получения нового опыта и более глубокого изучения производственного процесса, а также метод делегирования обязанностей и ответственности Лекции, деловые игры, конкретные производственные ситуации, семинары, конференции, кружки, специально формируемые группы по обмену опытом

Перечисленные методы не являются взаимно исключаящими и могут взаимно заменяться и дополняться, а также совмещаться в процессе обучения или работы в других местах. Для обучения без отрыва от рабочего места характерна практическая направленность, непосредственная связь с выполняемыми функциями, что, как правило, обуславливает широкие возможности, но повторению и закреплению изученного материала [11]. Для обучения вне рабочего места характерно применение методов обучения, которые позволяют абстрагироваться от реалии рабочей обстановки и выйти за пределы стандартного, традиционного поведения. Такой формат обучения способствует разработке профессиональных и поведенческих компетенций принципиально новой направленности [22].

По видам обучения различают три важнейших вида обучения:

- а) подготовка кадров, то есть процесс планомерного и организованного обучения кадров соответствующей квалификации для любого направления деятельности организации, обладающих необходимыми специальными знаниями, умениями и навыками;
- б) повышение квалификации является одним из наиболее распространенных видов обучения персонала, посредством которого происходит повышение профессионального мастерства;
- в) переподготовкой кадров называется процесс обучения работников предприятия с целью освоения новых знаний, умений и навыков в своей трудовой деятельности в связи с получением сотрудником новой специальности или по причине изменения требований к содержанию и результатам работы конкретного

сотрудника.

В современных условиях, вызванных пандемией COVID-19, когда большая часть компаний и учебных заведений перешла на удаленную форму работы и удаленное обучение, на первое место выходят интерактивные методы и, в частности, инновационные методы обучения.

Понятие «инновация» в экономической литературе появилось в начале XX века. И. Шумпетер применил это понятие в своей работе «Теория экономического развития» [2].

Инновационные технологии обучения рассматриваются в качестве системы, форм и методов развития персонала, существенно отличающихся от имеющей место быть ранее практики и не получившей широкого распространения. Инновационные методы обучения основываются на последних достижениях науки и информационных технологий в образовании и направлены на развитие творческих способностей и самостоятельности у сотрудников.

Инновационные методы могут быть реализованы как через традиционные, так и дистанционные технологии обучения [4]. Состав инновационных методов обучения персонала представлен на рисунке 6.

Рис. 6. Методы инновационного обучения персонала

Оффлайн-тренинги: данный формат может быть полезен при наличии большого числа сотрудников, которым требуется одинаковое обучение. Даже если речь идёт о специалистах из разных направлений, возможно собрать их на живом мероприятии и рассказать подробно об общих особенностях работы в компании [7].

1. Алексеев В.А. Обучение персонала в 2019 году методы, инструменты и примеры / В.А. Алексеев. URL: <https://va-promotion.ru/obuchenie-personala-v-2019-godu-metody-instrumenty-i-primery>.
2. Березина, Е.С., Грязнова, Е.Р., Борщева, Ю.А. Принципы, методы и технологии обучения персонала в современных организациях: монография / Е.С. Березина, Е.Р. Грязнова, Ю.А. Борщева // Экономика и управление: теория, методология, практика. - Пенза: «Наука и просвещение». - 2021 г. - С. 77-90.
3. Богданова, Ю.В., Савенкова, И.В. Оценка эффективности обучения персонала / Ю.В. Богданова, И.В. Савенкова // Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы современности: статья в сборнике трудов конференции. - 2019. - С. 311-315.
4. Гайфуллина, М.М., Маков, В.М. Методический подход к оценке эффективности обучения персонала предприятия / М.М. Гайфуллина, В.М. Маков // Экономика и управление: научно-практический журнал. - 2020. - № 3 (141). - С. 95-101.
5. Гарафиев, И. З. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / И. З. Гарафиев. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2019. — 130 с.
6. Герасимов, М. В. Внутрифирменное обучение: теоретический аспект / М.В. Герасимов // Молодой ученый. - 2019. - №5. - С. 167.
7. Глухенький, А.Н. Технологии обучения и развития персонала: комплексный подход / А.Н. Глухенький, Н.М. Глухенькая // Сборники конференций НИЦ Социосфера. - 2019. № 16. - С. 123-125.
8. Голубь, А.А. Актуальность модели Д. Киркпатрика как инструмента оценки эффективности обучения персонала / А.А. Голубь // Символ науки. - 2019. - №5. - С. 93-96.
9. Горбенко, Л.И. Методы и критерии оценки эффективности профессионального развития персонала организации / Л.И. Горбенко // Университетская наука - региону // Материалы V-й ежегодной научно-практической конференции преподавателей, студентов и молодых ученых Северо-Кавказского федерального университета. Под редакцией Л.И. Ушвицкого, А.В. Савцовой. - 2017. - С. 166-168.
10. Дедул, В. А. Обучение и развитие персонала: актуальные тенденции / В.А. Дедул // Автоматизация и

управление в технических системах. - 2021. - № 2. - С.54.

11. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2017. — 389 с.
12. Денисов, А.Ф. Отбор и оценка персонала / А.Ф. Денисов. - М.: Аспект- Пресс. - 2018. - С. 212.
13. Денисова, А. Эффективность обучения: как правильно ее оценить? URL: <http://www.hr-portal.ru/article/effektivnost-obucheniya-kak-pravilno-ee-otsenit>.
14. Долженкова, А.Ю., Дудина, С.В. Оценка эффективности обучения персонала как фактор развития организации / А.Ю. Долженкова, С.В. Дудина // Актуальные проблемы управления в электронной экономике. - 2019. - С. 49-52.
15. Дресвянников, В. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / В. А. Дресвянников, О. В. Лосева. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 170 с.
16. Егоршин, А.П. Управление персоналом. - Нижний Новгород: НИМБ. 2018. - 352 с.
17. Елистратов, А.В. Методы обучения персонала организации / А.В. Елистратов, Н.В. Булей // Новое поколение. - 2019. - № 12 (2). - С. 10-16.
18. Звягинцева, О.С., Черникова, Л.И. Формирование системы ротации персонала в организации / О.С. Звягинцева, Л.И. Черникова // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. - 2017. - № 131. - С. 990-1002.
19. Зобкова, Л.Д. Управленческие механизмы оценки эффективности корпоративного обучения / Л. Д. Зобкова // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами: статья в сборнике трудов конференции. - 2018. - С. 40-45.
20. Илюхина, В.С. К вопросу оценки результативности и эффективности обучения человеческих ресурсов / В.С. Илюхина // Наука XXI века: Актуальные направления развития. - 2016. - №1-1. - С. 184-187.
21. Карпов, А.В. Внутрифирменное обучение как ресурс организационного развития / А.В. Карпов, И.М. Скитяева // Дополнительное профессиональное образование: электронный журнал. URL: http://hr.pacc.ru/analytics/articles_6/article1.html.
22. Кибанов, А.Я. Экономика управления персоналом: Учебник под ред. А.Я. Кибанова [и др.]. М.: ИНФРА-М, 2020. - 427 с.
23. Киркпатрик, Д.Л., Киркпатрик Д.Д. Четыре ступеньки к успешному тренингу: практическое руководство по оценке эффективности обучения. - М. 2018. - С. 50-51.
24. Киселева, Г.С. Классификация факторов, влияющих на эффективность переподготовки и повышения квалификации кадров / Г.С. Киселева // Человеческие ресурсы в экономике XXI века: со. науч. ст. по материалам Междунар. науч.-пр акт. конф. - 27-28 ноября 2018 г. Отв. ред. Л.В Санкова. Саратов: КУБиК. - 2018. - С. 367-371.
25. Колычев, В.Д., Удовидченко Р.С. Анализ затрат на подготовку кадров и применение моделей оценки эффективности обучения персонала в российских и западных компаниях / В.Д. Колычев, Р.С. Удовидченко // Экономика образования. - 2018. - № 2. - С. 29-40.
26. Коптева, К.В. Профессиональное обучение как основа развития персонала организации / К.В. Коптева, О.А. Бакшеева // Основы экономики, управления и права. - 2019. - №5. - С. 77-81.
27. Креницына, О. М. Энергокомпания «Фортум»: подход к обучению «70 - 20 - 10» / О.М. Креницына // «Мир Фортум», 2019. - URL: http://www.up-pro.ru/library/personnel_management_training_fortum-krinicyna.html
28. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии : монография / К. Г. Кязимов. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 195 с.
29. Ларионов, В.Г. Методика оценки результативности профессионального обучения и переобучения персонала филиала ПАО «Кубаньэнерго» Юго-Западные электрические сети / В. Г. Ларионов, С.Н. Кергилова, Я.С. Рыкова // Инновации в менеджменте. - 2017. - № 1 (11). - С. 44-51.
30. Люшина, Э. Ю. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Э. Ю. Люшина, Е. Г. Моисеева, Е. О. Тихонова. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 235 с.
31. Магура, М. И. Организация обучения персонала компании. - М.: Бизнесшкола «Интел-Синтез», 2021. - 264 с.
32. Маков, В.М. Управление кадровым потенциалом предприятий топливно-энергетического комплекса / В.М. Маков // Современные технологии в нефтегазовом деле - 2016: сб. трудов международной научно-технической конференции, посвященной 60-летию филиала в 2 т. / Отв. ред. В.Ш. Мухаметшин. Т. 2. - Уфа: Изд-во УГНТУ, 2020. - С. 220-225.
33. Маслова, В.М. Различные подходы к обучению и развитию персонала компании / В.М. Маслова // Дельта науки. - 2019. - №2. - С. 10-16.

34. Миронов, В. Оценка обучения по Киркпатрику: проверка временем URL: <http://www.top-personal.ru.issue.html?2185>.
35. Мордовин, С.К. Управление персоналом: современная российская практика. - СПб.: Питер. - 2017. - 304 с.
36. Морозова, Н.Ю. Неформальное образование в аспекте европейских тенденций / Н.Ю. Морозова // Среднее профессиональное образование. - 2017. - №12. - С. 16-18.
37. Накарякова, В. И. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / В. И. Накарякова. — Саратов : Вузовское образование, 2016. — 275 с.
38. Петров, М. А. Оценка эффективности внутрифирменного обучения персонала / М.А. Петров // Вестник факультета управления СПбГЭУ. - 2020. - №1. - С. 490-495
39. Петровская, О. А. Система обучения персонала как управленческий ресурс организации / О.А. Петровская // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. - 2019. - №6. - С. 14-21.
40. Пехтерева, В.В. Современные методы обучения и развития персонала // Инновационные технологии в машиностроении, образовании и экономике. - 2021. - № 4-4(6). - С. 9-16.
41. Прытков, Р. М. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Р. М. Прытков. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2019. — 196 с.
42. Райзберг, Б.А., Лозовский, Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М. - 2018. - 495 с.
43. Савицкая, В.В., Поворина, Е.В. Теоретические аспекты системы обучения персонала / В.В. Савицкая. Е.В. Поворина // Материалы Афанасьевских чтений. - 2020. - № 3 (16). - С. 84-92.
44. Савченко, И. П. Управление человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие / И. П. Савченко, Г. В. Воронцова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2019. — 75 с.
45. Соловьева, И. А. Совершенствование системы оценки эффективности обучения персонала в российских организациях / И.А. Соловьева // Инновационная наука. - 2019. - №5-1. - С. 173-176.
46. Травин, В. В. Управление человеческими ресурсами. Модуль IV : учебно-практическое пособие / В. В. Травин, М. И. Магура, М. Б. Курбатова. — Москва : Дело, 2019. — 157 с.
47. Тузков, И.С., Никонорова С.А. Развитие и профессиональное обучение персонала в системе подготовки кадров организации / И.С. Тузков. С.А. Никонорова // Вестник ВлГУ. Серия: экономические науки. - 2019. - № 2 (12). - С. 119-130.
48. Удовидченко, Р.С., Киреева В.С. Сравнительный анализ моделей оценки эффективности обучения персонала / Р.С. Удовидченко, В.С. Киреева // Современные проблемы науки и образования. - 2020. - №6. - 8 с.
49. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - 3-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М. - 2018. - 638 с.
50. Управление совершенствованием системы профессионального развития и обучения персонала // Управление и Менеджмент. URL: <http://www.legalmanager.ru/lems-339-3.html>.
51. Управление человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие / О. В. Максимчук, Н. И. Борисова, А. В. Борисов, Н. И. Федонюк. — Волгоград: Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, 2019. — 117 с.
52. Харьковская, О. А. Актуальные тенденции в оценке персонала организации / О.А. Харьковская // Приоритетные направления развития науки и образования. - 2019. - №4-2(11). - С. 230-233.
53. Шишакова, К. А. Система обучения персонала как средство достижения стратегических целей организации / К. А. Шишанова // Ученые записки международного банковского института. - 2020. - № 8-2. - С. 239-248.
54. Черникова, Л.И., Семко И.А. Основы обучения персонала в системе управления организацией / Л.И. Черникова. И.А. Семко // Проблемы и перспективы развития агропромышленного производства. - 2020. - С. 147-162.
55. Чижова, О.Б. Обучение на рабочем месте на промышленном предприятии: методика оценки / О.Б. Чижова // Экономика: вчера, сегодня, завтра. - 2020. - Т. 8. - №4. - С. 188-195.
56. Чуланова, О.Л., Тимченко Я.А. Корпоративное обучение персонала и методы его оценки: подходы, инструментарий, проблемы и пути их преодоления. URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/13EVN116.pdf>.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye>

