

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-raboty/kursovaya-rabota/299043>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление

ВВЕДЕНИЕ 2

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ТРЕНИНГОВ 5

1.1 Понятие и виды тренинга. Обязательные элементы и методы работы в тренинге 5

1.2 Технология разработки и структура программы тренинга 8

1.3 Опыт коммерческих организаций по разработке программы Велком тренинга 11

1.4. Методы оценки эффективности тренинга 13

2. РАЗРАБОТКА «ВЕЛКОМ ТРЕНИНГА» В ООО «НОРД СТИЛ» 18

2.1 Общая организационно-экономическая характеристика ООО «Норд Стил» 18

2.2 Особенности управления персоналом в ООО «Норд Стил» 19

2.3 Разработка «Велком тренинга» в компании ООО «Норд Стил» 23

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 28

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 30

ПРИЛОЖЕНИЕ 33

ВВЕДЕНИЕ

В двадцатом веке были сформированы основные принципы организационного управления, разработаны некоторые концепции по данной теме и определены ключевые методы. Планирование и прогнозирование играют важную роль в этом процессе. С накоплением опыта и знаний новые технологии управления стали одним из решающих факторов успеха предприятий в неожиданных рыночных условиях и текущей рыночной конкуренции.

Каждая организация разделена на две подсистемы: подсистему снабжения необходимыми материалами, которая занимается обработкой своих служебных ресурсов, и подсистему управления, которая имеет задачу направлять и контролировать деятельность организационной системы. Важнейшей задачей современных организационных систем является создание благоприятных условий для реализации возможностей системы управления. Такая возможность возникнет только тогда, когда инициатива и ответственность каждого субъекта автономии будут расширены, а методы саморазвития и автономии будут использоваться наиболее широко.

До сих пор многие компании говорят о необходимости наиболее эффективных способов мотивации и развитии сотрудников. Если эксперт приходит в новую компанию и обнаруживает, что его действительно забросили в незнакомое пространство, ему нужно освоиться в совершенно новой среде, как профессиональной, так и коммуникативной.

Статистика показывает, что большое количество сотрудников покинуло компанию в течение первых 2-4 недель. Практика также показывает, что 90% людей, уволившихся с работы в первый год, уже приняли это решение в первый день пребывания в новой организации. Для того, чтобы, действительно, хороший сотрудник остался на рабочем месте, компании нужен план адаптации.

Цель процедуры кадровой перестройки состоит в том, чтобы облегчить вхождение новых сотрудников в организацию. Профессиональная адаптация является важной частью системы подготовки кадров, которая регулирует взаимоотношения между системой обучения и производством. Цель - помочь удовлетворить потребности организации в рабочей силе с точки зрения количества и качества, чтобы повысить ее прибыльность и конкурентоспособность.

Актуальность работы заключается в том, что в настоящее время нельзя недооценивать важность методов управления, которые играют очень важную роль в сотрудничестве с персоналом. Они направлены на конкретную личность рабочих или служащей, обычно строго персонализированные и персонифицированные.

Кроме того, с развитием современной экономики профессионализм сотрудников стал основным фактором, определяющим развитие, выживание и экономическое положение российских организаций. Наиболее распространенным методом сегодня является «Велком тренинг», основанный на способах упрощения

вхождения новых сотрудников в организацию, будь то с точки зрения навыков общения или профессионализма.

Объект исследования: ООО «Норд Стил».

Предмет исследования: разработка программы «Велком тренинга» для в ООО «Норд Стил».

Цель исследования: проанализировать теоретические аспекты обучения персонала, а также осуществить разработку программы «Велком тренинга» для в ООО «Норд Стил».

Цель предопределяет задачи, которые предстоит решить:

1. Рассмотреть понятие и виды тренинга, а также обязательные элементы и методы работы в тренинге;
2. Изучить технологию разработки и структура программы тренинга;
3. Раскрыть опыт коммерческих организаций по разработке программы Велком тренинга;
4. Изучить методы оценки эффективности тренинга;
5. Дать общую организационно-экономическую характеристику ООО «Норд Стил»;
6. Раскрыть особенности управления персоналом в ООО «Норд Стил»;
7. Осуществить разработку «Велком тренинга» в компании ООО «Норд Стил».

Методы исследования: сравнительный метод, метод наблюдения, метод оценки, метод анализа, дедукция.

Степень изученности в литературе исходит из того, что к настоящему времени имеется огромное количество ученых, занимающихся данной проблематикой: В. В. Постников в работе «Методы принятия решений в системах организационного управления» довольно подробно описал ключевые особенности работы персонала в российских компаниях. Также П. В. Шеметов в работе «Управление в организации и ее психологический климат на основе тренингов» разработал систему тренингов в компаниях, необходимых для нормального устройства в коллективах.

Структура. Курсовая работа включает в себя введение, две главы (теоретическая и практическая), заключение, список использованных источников и приложение. Введение состоит из актуальности, целей, задач, предмета, объекта и методов исследования.

Первая глава теоретического характера и в ней приведены теоретические аспекты организационных тренингов.

Вторая глава носит практический характер и в ней разработан «Велком тренинг» на примере ООО «Норд Стил».

Список использованных источников состоит из 25 наименований.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ТРЕНИНГОВ

1.1 Понятие и виды тренинга. Обязательные элементы и методы работы в тренинге

Тренинг - это активный метод обучения, направленный на развитие знаний, навыков и умений, а также социальных установок.

Тренинг - это форма интерактивного обучения, целью которого является развитие навыков межличностного общения и навыков профессионального поведения в общении [5, с. 162-187].

Обучение можно рассматривать с точки зрения различных парадигм:

1. Как особая форма обучения, с помощью положительного подкрепления формируются необходимые модели поведения, а с помощью отрицательного подкрепления «стираются» нежелательные;
2. Как форма активного обучения, его целью является передача знаний и развитие определенных навыков и умений;
3. Как метод создания условий для самораскрытия участников, самостоятельного поиска путей решения собственных психологических проблем.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12.12.1993 года с изменениями, одобренными в ходе голосования в 01.07.2020.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 08.12.2020).

3. «Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года (новая редакция)» (утв. Правительством РФ 14.05.2015).
 4. Федеральный закон «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 N 7-ФЗ (последняя редакция). Библиографический список
 5. Аксенов, А.П. Нематериальные активы. Структура, оценка, управление / А.П. Аксенов. - М.: Финансы и статистика, 2020. - 56 с.
 6. Андреас, П. Организационная коммуникация. Структуры и практики / П. Андреас. - М.: Гуманитарный центр, 2021. - 145 с.
 7. Базаров, Т.Ю. Социально-психологические методы управления персоналом / Т.Ю. Базаров. - М.: ИнфраМ, 2018. - 297 с.
 8. Бланшар, К. 3 ключа к созданию новой структуры управления / К. Бланшар. - М.: Попурри, 2020. - 214 с.
 9. Бурков, В.Н. Введение в теорию управления организационными системами / В.Н. Бурков. - М.: Либроком, 2021. - 102 с.
 10. Джеймс, Л. Организации: поведение, структура, процессы / Л. Джеймс. - М.: ИнфраМ, 2017. - 78 с.
 11. Иванова, И.А. Процесс адаптации персонала в системе социально-психологического сопровождения развития цифровой экономики // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. - 2021. - Т. 8. № 1. - С. 45-49.
 12. Каштанова, Е.В. Современные методы адаптации персонала в России // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. - 2019. - 8(5) - С. 34-40.
 13. Катернюк, А.В. Исследование систем управления. Введение в организационное проектирование / А.В. Катернюк. - М.: Феникс, 2021. - 98 с.
 14. Крылецкая, К.А., Фурсов, А.Л. Совершенствование процедуры адаптации персонала в муниципальном предприятии // Парадигма. - 2019. - № 2. - С. 340-344.
 12. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия / Е.В. Маслов. - М.: ИНФРАМ, 2012. - 63 с.
 15. Легенчук, О.В., Чуланова, О.Л. Применение digital и игровых технологий в адаптации молодых специалистов в// Новое поколение. - 2019. - № 2 (20). - С. 49-55.
 16. Олещук, Н.И. Механизмы оптимизации управления деятельностью корпоративных структур / Н.И. Олещук. - М.: Нефть и газ, 2020. - 201 с.
 17. Постников, В. М. Методы принятия решений в системах организационного управления: учебное пособие / В.М. Постников, В.М. Черненький. - М.: Огни, 2020. - 208 с.
 18. Чуланова, О.Л. Федорова, Г.В. Graduate recruitment в системе адаптации персонала // Интернет-журнал «Мир науки». - 2021. - №1 (7). - С. 15-26.
 19. Шеметов, П.В. Управление в организации и ее психологический климат на основе тренингов / П.В. Шеметов. - М.: Омега-Л, 2021. - 175 с.
 20. Sobol, I. Maslennikov, A. Lobacheva, D. Research Of The Personnel Adaptation System In Modern Russian Companies // European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS. - 2019. - P. 21-26.
 21. Siletti, E., Guerci, M. The impact of human resource management practices and corporate sustainability on organizational ethical climates: An employee perspective // Journal of Business Ethics. - 2020. - № 2. - P. 325-342.
- Электронные источники:
22. Адаптация персонала: рейтинг типичных ошибок. Электронный ресурс: <http://www.t-gruppa.ru/ru/statyi/.view/id/14/>
 23. Адаптация на новой работе. Электронный ресурс: <http://www.adaptation360.ru/adaptatsiya-na-novoj-rabote>
 24. Адаптация новых сотрудников в компании. Электронный ресурс: <http://delovoymir.biz/2013/03/11/adaptaciya-novyh-sotrudnikov-v-kompanii.html>
 25. Котлова, А.С., Попова, О.А. Адаптация персонала на предприятии в современных условиях // Экономика и менеджмент инновационных технологий. Электронный ресурс: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/06/5092>
 26. Минченкова, О. Адаптация персонала: три подхода и четыре этапа. Электронный ресурс: <http://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=11460>
 27. Наставничество - самый популярный метод адаптации новых сотрудников. Электронный ресурс: <http://www.ubo.m/artides/?cat=133&pub=3103>
 28. Организация системы адаптации новых сотрудников. Электронный ресурс: <http://hr-portal.ru/article/organizaciya-sistemy-adaptacii-novyh-sotrudnikov>
 29. Официальный сайт ООО "Норд Стил". Электронный ресурс: <https://b26.ru/>
 30. 20 Ideas for Employee Onboarding. Электронный ресурс: <https://www.ere.net/20-ideas-for-employee-onboarding>

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-raboty/kurovaya-rabota/299043>