

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/387060>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

Введение

1. Теоретические и методологические аспекты стратегии профессионального развития персонала

1.1 Сущность и значение стратегии профессионального развития персонала

1.2 Методы профессионального развития персонала, его анализа и оценки

1.3 Трансформация стратегии профессионального развития персонала в условиях санкций

2. Исследование сложившейся практики и разработка стратегии развития персонала на предприятии ООО «Сфера»

2.1 Общая характеристика предприятия ООО «Сфера»

2.2 Анализ и оценка показателей, характеризующих управление профессиональным развитием персонала в ООО «Сфера»

2.3 Разработка стратегии профессионального развития персонала в ООО «Сфера»

Заключение

Список использованной литературы

Приложение

ВВЕДЕНИЕ

Профессиональное развитие персонала выполняет важные функции в трудовой деятельности работника, так как оно стимулирует рост трудовой активности, ускоряет процессы кадровых перемещений, что дает возможность работнику занять более высокое социальное положение, способствует росту его удовлетворенности своим трудом. Реальная перспектива должностного продвижения складывается из оценки работником существующих условий для продвижения и самооценки своих возможностей. Кроме этого, смена ориентиров в кадровой политике организации в сторону переосмысления роли и места человека в сфере трудовой деятельности приумножит его кадровый потенциал, изменит представление работников о своей профессиональной деятельности.

Важный момент профессионального роста, это профессиональное обучение работников. Потребность в обучении может быть выяснена в процессе отбора кандидатов, при введении в должность, во время аттестации, из текущих бесед. Для вновь принятых работников обучение сводится к профессиональной подготовке, облегчающей и ускоряющей процесс их адаптации. Для уже работающих лиц, у которых вскоре должны появиться новые обязанности, речь идет о повышении квалификации.

Подготовка представляет собой обучение работников навыкам, которые позволяют поднять производительность их труда. Конечная цель обучения заключается в обеспечении своей организации достаточным количеством людей со способностями и навыками, которые необходимы для достижения целей организации.

Актуальность темы заключается в том, что в последнее время тема профессионального развития и подготовки кадров приобрела широкую популярность в среде российских ученых и практиков, что вызвано реформированием и становлением рыночной экономики, повлекшей изменения во многих сферах общественной жизни.

Объектом исследования является предприятие по установке спутникового телевидения Общество с ограниченной ответственностью (ООО) «Сфера», которое является юридическим лицом и осуществляет свою деятельность в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации и Федеральным Законом «Об обществах с ограниченной ответственностью».

Предмет исследования – профессиональное развитие персонала.

Целью данной работы является разработка стратегии профессионального развития персонала.

Исходя из цели, определены следующие задачи:

- рассмотреть сущность и значение стратегии профессионального развития персонала;
- охарактеризовать методы профессионального развития персонала, его анализа и оценки;
- дать характеристику трансформации стратегии профессионального развития персонала в условиях

санкций;

- дать экономическую характеристику объекта исследования;
- провести анализ и оценку показателей, характеризующих управление профессиональным развитием персонала в ООО «Сфера»;
- разработать стратегию профессионального развития персонала организации.

В качестве источников информации использовались нормативно-законодательные источники: Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, Закон РФ «О занятости»; научная, специальная и учебная литература, которая представлена такими авторами, как А.Я. Кибанов, С.В.Иванова, В.Р.Веснин, С.Г.Попов, Ю.Г.Одегов, а также практические и расчетно-аналитические материалы периодической печати.

При написании данной работы применялись такие методы исследования, как опытно-статистические, анализ литературных источников, методы сравнения и группировки данных.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТРАТЕГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

1.1 Сущность и значение стратегии профессионального развития персонала

Стратегия профессионального развития персонала - это важнейшее условие успешной работы любой организации, что особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса убыстряет процессы устаревания профессиональных навыков и знаний. Несоответствие квалификационных показателей персонала насущным потребностям компании отрицательно сказывается на результатах ее деятельности. В последние несколько лет тема обучения и профессионального развития персонала приобретает широкую популярность в среде российских ученых и практиков, что вызвано реформированием и становлением рыночной экономики, повлекшей изменения во многих сферах общественной жизни.

О важности профессионального развития персонала для современных организаций свидетельствует и то, что цели в этой сфере включают в личные планы (от них может зависеть размер вознаграждения) высшего руководства многих корпораций: президентов, региональных вице-президентов, директоров национальных компаний и прочее.

К профессиональному развитию относятся процессы подготовки сотрудника к выполнению новых производственных задач, занятию новой должности, решению новых задач. Мероприятия по профессиональному развитию персонала - это семинары по маркетингу для сотрудников отдела персонала, посещение школ бизнеса коммерческими агентами, изучение иностранного языка инженером-механиком, работа начальника планового отдела, только что принятого в организацию, сборщиком на заводском конвейере и прочее [3.с.151]. Организациями создаются специальные системы и методы управления профессиональным развитием - управление профессиональным обучением, подготовка резерва руководителей, развитие карьеры. В многонациональных крупных корпорациях есть специальные отделы профессионального развития, которые возглавляет руководитель в ранге директора либо вице-президента, что показывает их большое значение для организации

Стратегия профессионального обучения имеет цели, которые должны быть:

- конкретными и специфическими;
- ориентирующими на получение практических навыков;
- поддающимися оценке (измеримыми).

При определении целей стоит помнить о принципиальных различиях между профессиональным обучением и образованием: первым формируются конкретные умения и навыки, требующиеся в данной организации, второе направлено на развитие обучающегося в определенной сфере знаний.

Цель обучения с точек зрения работодателя и самого специалиста отличаются существенно.

Точка зрения работодателя.

Немецкие специалисты Х.Шайбл и В.Бартц утверждают, что с позиции работодателя цели профессионального обучения это:

- организация и формирование персонала управления;
- овладение умением определять, понимать и решать проблемы;
- воспроизводство персонала;
- интеграция персонала;
- гибкое формирование персонала;
- адаптация;

- внедрение нововведений.

Точка зрения наемного работника.

Шайблом и Бартцем определяются следующие цели профессионального образования:

- поддержание на необходимом уровне и повышение профессиональной квалификации;
- приобретение профессиональных знаний за сферой профессиональной деятельности;
- приобретение профессиональных знаний о потребителях и поставщиках продукции, банках и иных организациях, которые влияют на работу фирмы;
- развитие способностей в плане планирования и организации производства.

Кроме того, приобретая новые навыки и знания и повышая квалификацию, работники могут стать более конкурентоспособными на рынке труда и получить дополнительные возможности для профессионального роста. Особенно важным это видится в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний.

Рисунок 1 - Цели и задачи стратегии развития профессионального роста руководителей и специалистов

Также профессиональное обучение может способствовать общему интеллектуальному развитию человека, расширять его эрудицию и круг общения, укреплять уверенность в себе. Не случайно возможности профессионального обучения в собственной компании высоко ценятся сотрудниками и оказывают влияние на их принятие решения о поступлении на работу в ту или другую организацию [10.с.150]. От профессионального внутриорганизационного развития выигрывает и общество в целом, так как получает без дополнительных затрат более квалифицированных членов и более высокую производительность общественного труда.

Управление процессами профессионального обучения начинают с определения потребностей, формируемых на основе потребностей развития персонала организации, а также необходимости выполнения персоналом организации текущих производственных обязанностей.

1. Абрамкин Р.С. Организация экономической деятельности предприятия. - М.: Юнити, 2021. – 455 с.
2. Алексеева М.М. Планирование деятельности фирмы: Учебно-методическое пособие. -М.: Финансы и статистика, 2020.- 349 с
3. Адамчук В.В., Кокин Ю.П. Яковлев Р.А. Экономика труда. -М.: Финстат-информ, 2018. – 320 с.
4. Баранов М.Н. Формы и системы оплаты труда в организации //Экономика, 2021. С.16-23.
5. Бердникова Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия. -М.: ИНФРА-М, 2022. -345 с.
6. Бирман Г.С. Профессиональная подготовка кадров //ЭКО, 2019. С.5-12.
7. Брюшкина М.Я. Обучение и подготовка кадров /Глобус, 2019. С.6-15.
8. Вахрушин Н.М. Заработная плата: проблемы формирования, распределения, регулирования //Вопросы экономики, 2021. С.32-45.
9. Верховцев А.В. Заработная плата. //ЭКО, 2020. С.23-29.
10. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. - М.: Гардарики, 2018. -290 с.
11. Звонарев Е.П. Подготовка кадров //Экономикс, 2021. С.28-32.
12. Минин Э.В. Нормирование: оплата труда //Бухгалтерский учет, 2018. С.5-9.
13. Мирманов В.Г. Экономическое и материальное стимулирование труда на предприятии. - М.: Юнити, 2022. – 190 с.
- 14.Новиков Е.Б. Заработная плата в современных условиях //Экономика, 2019. С.16-24.
15. Юрченко Л.Б. Организация оплаты труда на предприятии. -М.: Юнити, 2020. – 295 с.

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/387060>