

Тема выпускной квалификационной работы:
**ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА
ОРГАНИЗАЦИИ**

Автор ВКР: Штань Вика Вадимовна

Научный руководитель ВКР: Горбунова Мирослава Александровна, кандидат политических наук, преподаватель кафедры креативно - инновационного управления и права.

Сведения об организации-заказчике: Волгодонское отделение №5221 ОАО «Сбербанка России»

Актуальность темы исследования: Организации, которые намереваются оставаться конкурентоспособными, должны уделять самое пристальное внимание вопросам, связанным с обучением своих сотрудников. Сегодня компания должна сохранять гибкость во всех сферах своей деятельности, включая профессиональное развитие и обучение сотрудников.

Цель работы: изучить теорию и опыт организации процессов обучения и развития сотрудников в современных организациях, а также выработать на основе анализа существующей системы обучения и развития персонала в Волгодонском отделении № 5221 ОАО «Сбербанка России» практические рекомендации по совершенствованию процессов обучения и развития персонала организации.

Задачи:

- рассмотреть теоретические основы, основные понятия обучения и развития персонала в современных организациях;
- изучить методы и формы системы обучения и развития персонала в организациях;
- рассмотреть организацию системы обучения и развития персонала в российских и зарубежных организациях;
- исследовать особенности управления персоналом в ОАО «Сбербанк России» и его Волгодонском отделении № 5221;
- изучить практические аспекты обучения и проблемы, связанные с управлением персоналом исследуемой организации;

- разработать и предложить рекомендации по направлениям совершенствования обучения и развития персонала в Волгодонском отделении № 5221 ОАО «Сбербанк России».

Теоретическая и практическая значимость исследования:

Результаты проведенного исследования могут получить применение при дальнейшей разработке теоретико-методологических проблем кадрового менеджмента, в осмыслении кадровых процессов, протекающих в современных организациях, в диагностике наиболее актуальных проблем кадровой работы и определении способов их разрешения, а также в выработке рекомендаций по улучшению показателей эффективности трудовой деятельности работников, путей совершенствования системы обучения и развития персонала.

Результаты исследования: В результате всех предложенных мер предполагается ускорить и улучшить процесс адаптации, уменьшить затраты на обучение, повысить уровень мотивации кадров к обучению и развитию, расширить возможности в карьерном развитии.

Рекомендации:

- возложение на одного из сотрудников отдела по работе с персоналом обязанностей по организации и координации системы адаптации персонала;
- введение специальной премии за наставничество;
- организация необходимой подготовки, в том числе психологической, наставников.
- необходимо активнее использовать карьерное развитие как один из способов мотивации
- ввести должность специалиста по карьерному планированию,
- кардинально изменить структуру профессионального развития;
- ввести оценку профессиональной пригодности специалистов.
- рекомендуется применить целый комплекс активных методов обучения персонала.

- для сокращения расходов на обучение и развитие персонала рекомендуется усиление сотрудничества с финансовыми университетами, которые выпускают потенциальных работников банка. В результате данного сотрудничества университет получает возможность трудоустройства, предлагая выпускникам свободные рабочие места по завершению обучения, банк в свою очередь, получает уже подготовленные кадры, не требующие больших дополнительных затрат на их обучение.