

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра менеджмента и маркетинга

**Развитие персонала организации на примере ООО «Химсталькон-
Инжиниринг»**

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 5 курса 571 группы

направления 38.03.03 «Управление персоналом»

Экономического факультета

Ведминской Ангелины Дмитриевны

Научный руководитель

профессор, д.э.н., профессор

И.Н. Пчелинцева

подпись, дата

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Саратов 2025 г.

Введение. Развитие персонала организации является ключевым фактором повышения конкурентоспособности в условиях динамичной экономики и быстрого технологического прогресса. Исследование методов и стратегий развития персонала позволит не только повысить эффективность работы, но и удержать талантливых специалистов, повысить их мотивацию и удовлетворенность. Именно этим и определяется **актуальность темы** данной работы.

Цель выпускной квалификационной работы – на основе изучения теоретических концепций, анализа кадрового состава и кадровых технологий ООО «Химсталькон-Инжиниринг» разработать предложения по совершенствованию развития персонала.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи выпускной квалификационной работы:

- ~ Дать определение понятию развития персонала и выявить характеристики технологий развития персонала
- ~ Изучить основные направления развития персонала
- ~ Проанализировать актуальные направления развития персонала в условиях цифровой экономики
- ~ Охарактеризовать деятельность и кадровый состав ООО «Химсталькон-Инжиниринг»
- ~ Изучить реализацию технологий развития персонала в ООО «Химсталькон-Инжиниринг» и выявить направления ее совершенствования
- ~ Разработать мероприятия по развитию персонала в ООО «Химсталькон-Инжиниринг»
- ~ Дать экономическое обоснование мероприятиям по развитию персонала и показать ожидаемые результаты внедрения

Для обоснования выводов и положений в ходе исследования применялись методы анализа документов, социологические методы (интервью и анкетирование).

Основное содержание работы. Развитие персонала — это процесс повышения профессиональных и личных компетенций сотрудников в целях улучшения их производительности, удовлетворенности работой и способности адаптироваться к изменениям в организации и внешней среде. Основная цель развития персонала заключается в создании команды специалистов, способных эффективно решать стоящие перед организацией задачи, благодаря чему повышается конкурентоспособность компании и достигаются её стратегические цели.

Процесс развития персонала охватывает различные аспекты, включая профессиональные знания, навыки, управленческие способности и личностный рост. Среди ключевых целей можно выделить: улучшение качества работы, подготовку сотрудников к будущему карьерному и личностному росту, повышение мотивации и удовлетворенности трудом, снижение текучести кадров и формирование положительного имиджа работодателя.

Развитие персонала является процессом, который направлен на приобретение работниками новых знаний, навыков и умений, а также на освоение новых видов профессиональной деятельности для повышения эффективности труда и качественного выполнения обязанностей. Для этого необходимо выявить мотивы развития персонала, разработать систему мотивации, планировать мероприятия и ресурсы для ее реализации, а также закрепить основные принципы мотивационной политики организации. Важным аспектом является также социальное развитие, которое включает в себя создание благоприятных условий труда, управление конфликтами и стрессами, соблюдение корпоративной этики и развитие эффективного общения.

Основными направлениями развития персонала выступают:

- сохранение или повышение работоспособности и трудовых навыков

сотрудников;

- подготовка ключевых сотрудников для выполнения более важных функций на более высоком уровне управления;
- организация непрерывного повышения квалификации персонала.

Все элементы объединяются в единую систему, направленную на решение широкого спектра задач. По мере реализации обучающих и оценочных мероприятий сотрудники приобретают навыки самообучения, самомотивации, самоуправления и достижения консенсуса в группе, осознают роль качества, мобильности и гибкости в работе, повышают свою деловую активность и производительность, учатся самостоятельно принимать решения, изучают основы предпринимательского мышления, ориентируются на профессиональный и карьерный рост.

Ключевой современной тенденцией является переход к цифровой экономике, что, следовательно, распространилось и на сферу управления персоналом. Главная задача, которую должно решать предприятие в условиях цифровой экономики, и соответственно, цифровизации своего бизнеса - развивать у работников цифровые компетенции и создавать удобные цифровые рабочие места.

Цифровые компетенции (навыки) – это совокупность знаний, способностей, особенностей характера и поведения в цифровой экономике. Цифровая компетентность – многогранный эволюционирующий процесс, который постоянно меняется при появлении новых технологий.

Во второй главе работы дана характеристика деятельности и кадрового состава ООО «Химсталькон-Инжиниринг». Компания занимается производством, проектированием и строительством резервуаров, нефтебаз, битумных хранилищ, мазутных хозяйств под ключ, работая в разных отраслях: нефтяная, дорожное строительство, энергетическая, химическая, сельскохозяйственная, пищевая, пожарные станции, строительная.

Кроме этого, компания ООО «Химсталькон-Инжиниринг» располагает

собственным резервуарным заводом «Химсталькон», который полностью оснащен для производства резервуаров и ключевого оборудования для нефтебаз.

По данным финансовой отчетности, ООО «Химсталькон-Инжиниринг» с 2017 по 2023 г. можно увидеть, что выручка стабильно росла и к 2023 году достигла 8,4 млрд руб. в год. (рис. 5). Что касается чистой прибыли ООО «Химсталькон-Инжиниринг» то за три года она увеличилась десятикратно с 40,5 млн руб. в 2021 году до 427,2 млн руб. в 2023 году. С 2017 по 2023 гг. можно увидеть, что активы компании выросли со 233,9 млн руб. до 8,4 млрд руб., капиталы и резервы в этот же временной период выросли с 27,1 млн руб. до 705,9 млн руб.. Основным факторами, оказавшими влияние на рост финансовых показателей, являются: увеличение объема реализации готовой продукции, расширение количества предоставляемых услуг, также санкции и уход конкурентов открыл новые возможности для работы и реализации своей продукции.

Анализ реализации технологий развития персонала в ООО «Химсталькон-Инжиниринг» показал, что за три года численность персонала выросла в 1,8 раза с 500 до 919 человек.

Основным показателем, характеризующими эффективность использования персонала, является состав работников по возрастной структуре. Значительный удельный вес работников в возрасте от 30 до 40 лет преобладает на протяжении временного периода 2021 – 2023 гг, это говорит о том, что в компании преобладают опытные сотрудники с профессиональными навыками, что в свою очередь свидетельствует о стабильности компании. При этом увеличилось количество молодых сотрудников в возрасте до 20 лет до 13,6% в 2023 году, что свидетельствует о постоянном притоке молодых специалистов, которые гарантируют дальнейшее развитие компании.

Продолжительный трудовой стаж большинства персонала говорит о высоком уровне профессионализма и опыта, сформированности компетенций. Образовательный и профессиональный уровень работников достаточен для

реализации стратегии активного развития.

В то же время уровень текучести персонала высок, от 33% до 36%, всплеск до 40% был в 2022 году в связи с изменением социально-экономической ситуации и переходом сотрудников на более высокооплачиваемые контракты у других работодателей.

Профессиональное обучение кадров в ООО «Химсталькон-Инжиниринг» проводится каждый год. На предприятии организуется обучение персонала на рабочем месте и вне рабочего места.

Кроме повышения квалификации, для обучения и развития персонала используются тренинги и информирование работников о дистанционных образовательных мероприятиях.

В то же время респонденты отмечают, что выбор образовательных мероприятий не всегда учитывает индивидуальную специфику работы сотрудников и их потребности в развитии компетенций, а выбор организаций по повышению квалификации не всегда оказывается удачным, встречается и формальное обучение. При этом участники опроса единодушно высказывались о необходимости создать собственную систему непрерывного фирменного профессионального образования (СНФПО) персонала.

На основании анализа реализации кадровых технологий развития персонала в ООО «Химсталькон-Инжиниринг» в главе 3 предлагается следующие направления развития персонала:

Цель данного комплекса мероприятий заключается в том, чтоб повысить заинтересованность и мотивацию работников организации к активному участию в развитии организации. В их числе:

- публичная похвала и признание за хорошую работу. Предлагается создать электронную доску, на которой будут указаны имена каждого сотрудника и по желанию кто-либо, от директора до рядового работника, может оставить отзыв о своем коллеге. Каждый сотрудник будет видеть эту доску и стремиться чтобы о нем тоже хорошо отзывались.

Принцип достижения прорывных результатов «Целься в Луну». Смысл этого девиза: человек должен ориентироваться на «вау-эффект» в своей работе. Например, если в этом году удалось увеличить продажи на 10%, то в следующем нужно ставить цель вырасти не на 11–12%, а на 30%. Даже если не получится попасть в Луну, сотрудник выстрелит точно выше, чем раньше.

Игры-квесты. Участие в таком квесте может стать отличным вариантом корпоративного отдыха для маленького коллектива, а одновременно и вариантом закрепления профессиональных знаний и умений.

Активный отдых: боулинг, бильярд, пейнтбол, корпоративные мероприятия — это не просто развлечение, а эффективный инструмент для управления командой, повышения ее сплоченности и укрепления корпоративной лояльности.

Опыт других крупных компаний показывает, что такие мероприятия повышают на 2% объемы реализации организации.

Учитывая результаты анализа системы развития персонала ООО «Химсталькон-Инжиниринг», предлагается внедрить систему корпоративного (внутрифирменного) обучения..

Анализируя полученную информацию с точки зрения соотношения расходы/результаты и учитывая масштабность деятельности ООО «Химсталькон-Инжиниринг», целесообразно организовывать учебный процесс именно в виртуальном режиме с привлечением собственных специалистов. Это позволит значительно сократить расходы на обучение персонала и одновременно быстро получать от него качественные результаты. Преподавательский состав будет формироваться из высококвалифицированных специалистов предприятия, которые будут выступать в роли лекторов, тренеров, консультантов, и будут хорошо знать специфику и механизм его работы «изнутри».

Опыт предприятий, которые внедрили в свою деятельность корпоративные учебные центры подтверждает, что это позволит повысить объемы реализации

организации в среднем на 3%.

Рассчитывая годовой бюджет затрат на внедрение мероприятий по развитию персонала ООО «Химсталькон-Инжиниринг», мы получаем, что стоимость мероприятий по нематериальной мотивации персонала (доска похвалы, игры-квесты, боулинг, бильярд, пейнтбол, корпоративный отдых на природе) и совершенствование корпоративного обучения персонала (создание учебных курсов и материалов для корпоративного обучения, интеграция с образовательной платформой Moodle, дополнительная заработная плата специалистов, которые будут заниматься обучением сотрудников организации, оплата платформы, на которой будет проводится обучение и изготовление вспомогательных материалов) составляет 9794 рублей. Далее рассчитаем показатели экономического эффекта и экономической эффективности от внедрения предложенных мероприятий по формулам (1-2):

$$\text{ЭЭ} = \text{ФР}_{\text{мер.}} - \text{З}_{\text{мер.}}, (1)$$

где $\text{ФР}_{\text{мер.}}$ – финансовые результаты от внедрения предложенных мероприятий;

$\text{З}_{\text{мер.}}$ – затраты на реализацию мероприятий.

$$\text{ЭЭф.} = \text{ФР}_{\text{мер.}} \cdot \text{З}_{\text{мер.}}, (2)$$

Финансовый результат от внедрения мероприятия по развитию персонала ООО «Химсталькон-Инжиниринг» заключается в повышении объема реализации на 2% (за счет внедрения мероприятий по нематериальной мотивации), повышении объема реализации на 3% (за счет внедрения корпоративного обучения персонала).

Тогда финансовые результаты от внедрения предложенных мероприятий ООО «Химсталькон-Инжиниринг» можно рассчитать по формуле 3:

$$\text{ФР}_{\text{мер.}} = \text{ФР}_{\text{нм}} + \text{ФР}_{\text{коп}}, (3)$$

где $\text{ФР}_{\text{нм.}}$ – финансовые результаты от внедрения мероприятий по нематериальной мотивации;

$\text{ФР}_{\text{коп.}}$ – финансовые результаты от внедрения корпоративного

обучения персонала.

Тогда финансовые результаты от внедрения предложенных мероприятий в ООО «Химсталькон-Инжиниринг» составят:

$$\Phi P_{\text{мер.}} = (8400000 \text{ тыс.руб.} * 2\%) + (8400000 \text{ тыс.руб.} * 3\%) = 420000 \text{ тыс.руб.}$$

Тогда показатели экономического эффекта и экономической эффективности от внедрения предложенных мероприятий в ООО «Химсталькон-Инжиниринг» составят:

$$\text{ЭЭ} = 420000 - 9794 = 410206 \text{ тыс.руб}$$

$$\text{ЭЭф.} = 420000 / 9794 = 42,8 \text{ р/р.}$$

Как видно из приведенных расчетов, за счет реализации предложенных мероприятий по совершенствованию развития персонала ООО «Химсталькон-Инжиниринг» предприятие сможет получить экономический эффект в размере 410206 тыс.руб., а экономическая эффективность предложенных мероприятий составит 42,8 р/р. Все это указывает на экономическую целесообразность внедрения в ООО «Химсталькон-Инжиниринг» предложенных мероприятий.

Что касается социальной эффективности от внедрения предложенных мероприятий в ООО «Химсталькон-Инжиниринг», то она проявляется в повышении мотивированности работников организации к развитию, повышении эффективности процесса обучения, повышении профессионального уровня работников организации.

Заключение. В выпускной квалификационной работе были проанализированы основные существующие подходы к изучению процесса развития персонала организации, показано, что для того, чтобы сформировать на предприятии мощный интеллектуальный капитал, работники должны обладать не только гибкими профессиональными компетенциями, но и обязательно обладать цифровыми компетенциями.

Анализ экономических показателей ООО «Химсталькон-Инжиниринг» позволил сделать вывод, что предприятие развивается достаточно стабильно, но

также сумело воспользоваться ситуацией, сложившейся на мировом рынке и Российской Федерации, и использовала для собственного роста и реализации

На предприятии существует технология развития персонала, которая кроме повышения квалификации, для обучения и развития персонала использует тренинги и информирование работников о дистанционных образовательных мероприятиях.

В то же время результаты опроса персонала показали, что выбор образовательных мероприятий не всегда учитывает индивидуальную специфику работы сотрудников и их потребности в развитии компетенций, а выбор организаций по повышению квалификации не всегда оказывается удачным, встречается и формальное обучение. При этом участники опроса единодушно высказывались о необходимости создать собственную систему непрерывного фирменного профессионального образования (СНФПО) персонала

В связи с этим в данной выпускной квалификационной работе предложен и обоснован комплекс инструментов нематериальной мотивации персонала в ООО «Химсталькон-Инжиниринг», который способствует профессиональному совершенствованию и развитию рядовых работников, стимулирует их к добросовестной и инициативной работе, что в свою очередь приводит к улучшению производительности труда и повышению финансовых показателей организации. Комплекс основан на изучении научных публикаций об опыте предприятий, которые внедрили подобные инструменты в своей деятельности, что позволило повысить объемы реализации в среднем на 2%.

Другое предложение по совершенствованию системы развития персонала организации связано с созданием виртуального учебного центра на базе системы дистанционного обучения. Это позволяет осуществлять быстрее и качественное обучение работников, при этом не отрывая их от исполнения профессиональных обязанностей. Изучение научных публикаций об опыте предприятий, которые внедрили подобные инструменты в своей деятельности, дало основание

рассчитывать на повышение объемов реализации в среднем на 3%.

В работе приведены расчеты экономической эффективности реализации предложенных мероприятий по совершенствованию развития персонала. Показано что ООО «Химсталькон-Инжиниринг» сможет получить экономический эффект в размере 410206 тыс.руб., а экономическая эффективность предложенных мероприятий составит 42,8 р/р. Все это указывает на экономическую целесообразность внедрения в ООО «Химсталькон-Инжиниринг» предложенных мероприятий.

Что касается социальной эффективности от внедрения предложенных мероприятий в ООО «Химсталькон-Инжиниринг», то она проявляется в повышении мотивированности работников организации к развитию, повышении эффективности процесса обучения, повышении профессионального уровня работников организации.