

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

Кафедра менеджмента и маркетинга

**Развитие персонала в организации на примере МОУ «СОШ с.
Октябрьский Городок имени Героя Советского Союза И.А. Евтеева»**

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 5 курса 541 группы

направления 38.03.03 Управление персоналом

Экономического факультета

Исмаиловой Альбины Имзаровны

Научный руководитель
профессор, д.э.н.

подпись, дата

Л.А. Александрова

Зав. кафедрой
к.э.н., доцент

подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Саратов 2024 г.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Развитие персонала является одним из ключевых элементов успешной работы организации. В условиях быстро меняющегося рынка труда и технологических изменений, компании вынуждены постоянно развиваться и адаптироваться к новым условиям. Однако, для того чтобы достичь поставленных целей и задач, необходимо иметь высококвалифицированных, мотивированных и адаптированных к изменениям сотрудников.

В этом контексте, развитие персонала является критически важным элементом в достижении успеха и конкурентных преимуществ на рынке. В данном контексте, цель развития персонала заключается в обеспечении сотрудников необходимыми знаниями, навыками и компетенциями, которые необходимы для выполнения их задач и достижения целей организации. Степень разработанности проблемы.

Исследованию посвящены труды зарубежных и отечественных исследователей: П. Колдуэлл, Р. Контрерас, Р. Кристиансен, Д. Боуэн, Л. Миллер, Б. Шарма, Х. Цзян, А. Липманович, Л. Мэтьюз, Авраменко Ю. С., Алексушин Г. В., Аристова Л. Б. Артемова Е. И., Безуглова М. С., Беленкова А. Ю., Бобылева А. В., Галенко Е. В., Занозин В. В., Клиценко М. В., Кобяк М. В., Коновалова Е. Е., Ланских М. Л., Мельницкая А. В., Овчаренко Н. П., Попова С. А., Прищепа Р. И., Федорчукова С. Г., Цаценко Н. А. и других.

Целью выпускной квалификационной работы является определение особенностей персонала и обоснование направлений совершенствования его развития в МОУ СОШ с. Октябрьский городок г. Саратова.

В выпускной квалификационной работе поставлены следующие задачи:
исследовать теоретические основы развития персонала в организации;
провести исследование практики развития персонала в МОУ СОШ с. Октябрьский городок г. Саратова; предложить основные направления

совершенствования развития персонала в МОУ СОШ с. Октябрьский городок г. Саратова.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трёх разделов, заключения, списка использованных источников.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В главе 1 «Теоретические основы развития персонала в организации» автором раскрываются понятие развития персонала, его цели, задачи, виды, а также методы, инструменты.

Развитие персонала это – усовершенствование, а также овладение качественно новыми профессиональными, деловыми навыками и умениями, профессиональными и личностными компетенциями в результате непрерывного обучения и саморазвития личности. Развитие базируется на гармоничном сочетании личностных, интеллектуальных, моральных, эмоционально-волевых, психофизиологических качеств, успешное комбинирование которых обеспечивает высокую результативность и эффективность и повышает конкурентоспособность предприятия. Мы рассматриваем развитие персонала как непрерывный процесс для обеспечения всестороннего развития работников и повышение эффективности деятельности предприятия в краткосрочной и долгосрочной перспективе.

Задачи развития персонала могут включать в себя обучение и развитие сотрудников, адаптацию новых сотрудников, оценку эффективности работы сотрудников, управление профессиональным ростом и карьерой, создание и поддержание корпоративной культуры, а также меры по улучшению мотивации и удовлетворенности сотрудников.

Таким образом, развитие персонала является важным фактором для повышения эффективности работы организации, улучшения качества продукции и услуг, удержания талантливых сотрудников, создания лучшей корпоративной культуры, улучшения инновационной деятельности и повышения конкурентоспособности. Развитие персонала может помочь

организации достичь успеха на рынке, привлечь новых клиентов, увеличить прибыль и улучшить свою репутацию. Важно понимать, что инвестирование в развитие персонала является долгосрочной стратегией, которая помогает организации стать более гибкой и адаптивной к изменениям на рынке, что может оказаться решающим фактором в условиях жесткой конкуренции.

В единой системе развития персонала наличествует несколько видов, включающих все аспекты этого процесса, такие как: обучение; организация работы с кадровым резервом; организация работы по карьерному росту и продвижению персонала [1].

Обучение является одним из наиболее распространенных способов развития персонала, позволяющим повысить квалификацию и компетенции сотрудников. Коучинг и менторство также позволяют развивать навыки и потенциал сотрудников, но с фокусом на индивидуальном подходе и росте личности. Ротация кадров способствует разностороннему развитию сотрудников и подготовке кадровых резервов для компании [6].

Каждый из этих способов может быть эффективен в зависимости от целей и задач компании, а также от потребностей и потенциала конкретных сотрудников. Правильно организованный процесс развития персонала может существенно повысить эффективность работы организации, укрепить мотивацию и удержание персонала, а также обеспечить соответствие требованиям рынка труда и инновационное развитие.

В главе 2 «Исследование практики развития персонала в МОУ СОШ с. Октябрьский городок г. Саратова» автор дает общую организационно-экономическую характеристику деятельности МОУ СОШ, особенности персонала МОУ СОШ, а также проводит анализ видов, форм и методов развития персонала МОУ СОШ.

Основной вид деятельности по ОКВЭД 2: дошкольная образовательная организация общеобразовательная организация. Дополнительные виды деятельности по ОКВЭД 2: организация дополнительного образования. В

настоящий момент уровень материально–технического оснащения школы достаточен для осуществления образовательного процесса.

Имеющаяся материально–техническая база и информационно–техническое оснащение позволяет эффективно осуществлять образовательный процесс по реализации общеобразовательных программ дошкольного, начального, среднего, общего и дополнительного образования.

В рассматриваемом периоде основные средства школы выросли на 27889 тыс. руб. или на 12,89%, при том, что основные средства, по которым амортизация не начисляется сократились на 830 руб. или на 6,29%. Отметим, что в рассматриваемом периоде наблюдался прирост основных средств, коэффициент прироста вырос на 0,31 или на 238,46%, что является положительным моментом, который свидетельствует о том, что учреждение наращиваем материальную базу. Отрицательным моментом является снижение сохранности оборудования.

В МОУ СОШ работает высококвалифицированный педагогический коллектив, способный обеспечить высокий уровень обучения, создать условия для индивидуального развития учеников.

В целом можно отметить, что персонал учреждения достаточно стабилен, что является причиной высокой сплоченности, наличии взаимовыручки в коллективе. Коллектив преимущественно женский, средний возраст – 38 лет.

В МОУ СОШ отдают приоритет непрерывному обучению посредством семинаров по повышению квалификации. Эти занятия охватывают широкий спектр тем: от инновационных методов обучения до интеграции технологий в образование. Учителя и сотрудники МОУ СОШ получают пользу от этих семинаров, чтобы быть в курсе последних образовательных тенденций и педагогических подходов.

Кроме этого, признавая разнообразие академических дисциплин в рамках среднего образования, МОУ СОШ предлагает учителям предметную

подготовку. Данное обстоятельство гарантирует, что преподаватели хорошо разбираются в нюансах своих предметов, что позволяет учащимся получить более обогащающий учебный опыт.

Обучение в 2021-2022 гг. проходило по следующим направлениям:

1. Программа 1: «Интеграция информационных технологий в образовательный процесс»

Обучение педагогов использованию современных образовательных технологий, программного обеспечения и онлайн-ресурсов для эффективного преподавания и управления учебным процессом.

2. Программа 2: «Развитие профессиональной компетенции в области дифференциации обучения»

Обучение методикам дифференцированного обучения с целью удовлетворения индивидуальных потребностей и способностей каждого ученика в классе.

3. Программа 3: «Современные методики оценки и обратной связи»

Обучение педагогов использованию разнообразных методов оценки знаний и навыков учащихся, а также предоставлению им качественной обратной связи для стимулирования учебной активности и развития.

4. Тренинг «Развитие коммуникативных навыков и работы в коллективе»

Тренинг по развитию навыков эффективного общения, конструктивного взаимодействия с коллегами, решению конфликтных ситуаций и созданию позитивной атмосферы в коллективе.

5. Программа 4: «Инновационные подходы к организации внеурочной деятельности»

Разработка и внедрение новых форм внеурочной работы, включая клубы интересов, проектные мероприятия, кружки и спортивные секции.

6. Программа 5: «Развитие профессиональной культуры и этики педагога»

Обучение этике педагогической профессии, профессиональной деонтологии, а также методам саморазвития и саморефлексии в профессиональной деятельности.

7. Программа 6: «Активные методы обучения и интерактивные технологии»

Изучение и применение методов активного обучения, таких как проблемное обучение, проектное обучение, метод кейс-стади и другие формы интерактивного взаимодействия с учениками.

8. Программа 7: «Эффективное использование ресурсов информационно-библиотечного фонда» Таким образом, в динамичной среде среднего образования МОУ СОШ демонстрирует твердую приверженность развитию персонала. Охватывая различные типы, формы и методы, учреждение дает своим преподавателям возможность постоянно совершенствовать свои навыки, вносить вклад в совместное обучение и оставаться в авангарде образовательных инноваций.

Благодаря такому целостному подходу к развитию МОУ СОШ создает среду, которая не только поддерживает профессиональный рост своих сотрудников, но и обогащает опыт обучения учащихся, что в конечном итоге способствует общему успеху учебного заведения.

По результатам анализа можно отметить, что в рассматриваемом периоде в сравнении с 2021 годом рост наблюдался по всем категориям обучающихся по внутреннему обучению и падение по внешнему.

Основная проблема заключается в том, что во многих случаях обучение не проводилось вследствие его неактуальности или увольнения обученных сотрудников, что в основном объясняется неправильно сформулированной потребностью в обучении. Кроме этого, в МОУ СОШ не проводится работа по построению кадрового резерва, а также резерва педагогического состава.

В главе 3 «Основные направления совершенствования развития персонала МОУ СОШ с. Октябрьский городок г. Саратов» автор

обосновывает, как формируется кадровый резерв персонала, а также разрабатывает программу обучения кадрового резерва и предложены предложения по повышению квалификации учителей.

Для совершенствования развития персонала МОУ СОШ предлагается подготовка и обучение кадрового резерва.

Планирование программ подготовки и обучения кадрового резерва персонала – это составная часть общего планирования трудовых ресурсов в МОУ СОШ наряду с расчетом потребности в персонале, составлением планов набора, планированием карьеры. Хорошо подготовленный кадровый резерв не только обеспечивает плавный переход к лидерству, но и способствует развитию культуры инноваций, адаптивности и вовлеченности сотрудников — все это важнейшие элементы устойчивого успеха и эффективности современного образовательного учреждения.

В целом, резерв педагогических кадров в школе играет важную роль в обеспечении стабильности, качества и развития образовательного процесса, а также в повышении уровня профессионализма и мотивации педагогического коллектива.

В ходе обучения резервисты проходят непрерывное обучение и налаживание связей, получают доступ к онлайн-курсам, вебинарам и конференциям для непрерывного обучения. Кроме этого, обучающиеся получают возможности сетевого взаимодействия внутри и за пределами МОУ СОШ.

Также обучающиеся по программе «Будущий лидер» принимают участие в программах и семинарах по развитию лидерства. Участники будут проходить регулярную оценку на протяжении всей программы, оценивая их прогресс в лидерских навыках, управлении проектами и функциональных знаниях. Успешное завершение программы будет отмечено сертификатом «Будущий лидер». Предлагаемая программа «Будущий лидер» задумана как гибкая и позволяет участникам совмещать обучение с текущими рабочими

обязанностями. Его целью является создание резерва талантливых и способных людей, готовых взять на себя руководящие роли в организации.

В МОУ СОШ педагог, прошедший программу «Будущий лидер», не только хорошо разбирается в технических аспектах своей роли, но также обладает навыками межличностного общения и лидерства, необходимыми для достижения успеха организации.

Эти навыки в совокупности способствуют способности решать проблемы и способствовать общему росту и эффективности МОУ СОШ.

Для составления экономического расчета эффективности обучения кадрового резерва педагогического состава по программе повышения квалификации «Функциональная грамотность школьников», необходимо учитывать затраты на обучение и ожидаемые экономические выгоды от повышения квалификации учителей.

Результаты программы обучения: затраты на обучение составляют 430000 руб.; годовая экономическая выгода от повышения квалификации учителей составляет 456000 руб.; рентабельность обучения составляет 106,05%, что означает, что выгоды от обучения превышают затраты.

Эти результаты показывают, что инвестиции в программу повышения квалификации «Функциональная грамотность школьников» оправданы, так как они приводят к значительному увеличению эффективности и экономии средств в долгосрочной перспективе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования можно сделать следующие выводы. Основным аспектом для подбора того или иного способа преподавания считается его результативность для достижения целей обучения каждого сотрудника. Корпоративное обучение считается максимально приемлемым для компаний со специфичной деятельностью, так как считается экономически интересным, потому что имеется достаточное количество

работников с одинаковыми потребностями в обучении, необходимые средства, преподаватели, которые могут провести обучение на предприятии.

Правильно организованный процесс развития персонала может существенно повысить эффективность работы организации, укрепить мотивацию и удержание персонала, а также обеспечить соответствие требованиям рынка труда и инновационное развитие.

В динамичной среде среднего образования МОУ СОШ демонстрирует твердую приверженность развитию персонала. Охватывая различные типы, формы и методы, учреждение дает своим преподавателям возможность постоянно совершенствовать свои навыки, вносить вклад в совместное обучение и оставаться в авангарде образовательных инноваций.

Благодаря такому целостному подходу к развитию МОУ СОШ создает среду, которая не только поддерживает профессиональный рост своих сотрудников, но и обогащает опыт обучения учащихся, что в конечном итоге способствует общему успеху учебного заведения.

По результатам анализа можно отметить, что в рассматриваемом периоде в сравнении с предыдущим годом рост наблюдался по всем категориям обучающихся по внутреннему обучению и падение по внешнему.

Основная проблема заключается в том, что во многих случаях обучение не проводилось вследствие его неактуальности или увольнения обученных сотрудников, что в основном объясняется неправильно сформулированной потребностью в обучении.

Обучение кадрового резерва МОУ СОШ может привести к увеличению заработной платы учителей. В нашем примере, предполагается увеличение зарплаты на 5%. Кроме этого, обучение и повышение квалификации может уменьшить текучесть кадров, что приводит к снижению затрат на найм и обучение новых учителей. В результате данного расчета видно, что затраты на обучение кадрового резерва могут быть оправданы за счет повышения квалификации учителей и снижения затрат на найм новых сотрудников.

Эти результаты показывают, что инвестиции в программу повышения квалификации «Функциональная грамотность школьников» оправданы, так как они приводят к значительному увеличению эффективности и экономии средств в долгосрочной перспективе.