

МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «ЮНИТИ ГРУПП»

ЕЖУКОВА Ирина Федоровна

кандидат педагогических наук, доцент

ВОЛОШИН Илья Андреевич

студент

ФГБОУ ВО «Нижевартовский государственный университет»

г. Нижневартовск, Россия

Актуальность проблемы совершенствования системы повышения квалификации персонала на сегодняшний день только обостряется, так как эффективность деятельности предприятия полностью зависит от ее сотрудников, от их отношения к работе, профессиональных навыков, компетенции. С целью мотивировать сотрудника работать в компании максимально эффективно, в настоящее время применяются различные материальные и не материальные способы мотивации. Каждая компания ищет для себя оптимальное решение между затратами на рабочую силу и мотивацию персонала и эффективностью работы сотрудников компании.

Ключевые слова: мотивация, совершенствование, обучение, повышение квалификации, управление персоналом.

Успех компании обеспечивают сотрудники. Сегодня это особенно очевидно, потому что с периода конкуренции в ассортименте производимой и продаваемой продукции компании переходят к конкуренции в качестве продуктов и услуг. Поиск путей решения этой проблемы приводит руководителей компаний к необходимости формирования и развития корпоративной системы обучения персонала.

В настоящее время имеется огромное количество способов воздействия на мотивацию конкретного человека, причем диапазон их постоянно растет. В изучении мотивации персонала и при создании систем мотивации персонала необходимо учитывать, что потребности человека меняются достаточно быстро и один и тот же фактор не может являться стимулом для работы человека на протяжении длительного времени. Система мотивации персонала должна быть гибкой, прозрачной, понятной всем сотрудникам и должна постоянно изменяться, в зависимости от действия факторов внешней и внутренней среды компании. В связи со сложившейся ситуацией на рынке труда, в настоящее время, существует достаточно большое количество литературы по проблемам мотивации и разработанных систем мотивации.

Проблема исследования систем корпора-

тивного обучения остается актуальной не только по своей значимости, но и имеет постоянную тенденцию к росту, поскольку в современных условиях это один из важнейших факторов конкурентоспособности предприятий. В основе этой проблемы остается нерешенным вопрос разработки концепции обучения и подготовки высококвалифицированных, профессионально подготовленных функциональных специалистов для компании, поскольку работа данной категории персонала, чаще всего, особенно в торговых компаниях, является условием для успеха на рынке.

Проблематика научно-исследовательской работы заключается в том, что обучение персонала должно быть комплексным по охвату, дифференцированным по отдельным категориям сотрудников, индивидуализированным, непрерывным, ориентированным на перспективные профессии. Перспектива повышения квалификации активизирует только тех сотрудников, которые еще не достигли своего «потолка». Преимуществами повышения квалификации как способа развития сотрудников являются целевая направленность, возможность всестороннего личностного развития, гибкая обратная связь, разнообразие методик обучения, индивидуально-групповой подход.

Целью данной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию си-

стемы повышения квалификации персонала в ООО «Юнити групп»

В ходе работы использовались метод финансово-экономического анализа, метод сравнения, статистические методы, метод ранжирования и другие.

В изучении мотивации персонала и при создании систем мотивации персонала необходимо учитывать, что потребности человека меняются достаточно быстро и один и тот же фактор не может являться стимулом для работы человека на протяжении длительного времени. Система мотивации персонала должна быть гибкой, прозрачной, понятной всем сотрудникам и должны постоянно изменяться, в зависимости от действия факторов внешней и внутренней среды компании. В связи со сложившейся ситуацией на рынке труда, в настоящее время, существует достаточно большое количество литературы по проблемам мотивации и разработанных систем мотивации. Но система мотивации должна быть всегда адаптирована к конкретному предприятию, цеху, отделу.

«IL Патио» – сеть итальянских ресторанов, входит в ООО «Юнити групп». Предприятие инновационной направленности, создает уникальные торговые предложения, опережая потребности клиентов, стремится к совершенству и предлагает только лучшее, ориентируясь на европейские стандарты качества и ценность здоровья. Предприятие способствует формированию в обществе культуры обслуживания и цивилизованного досуга.

Ценности кафе «IL Патио»: новаторство; стремление к совершенству; клиентоориентированность; динамичность; семейные и дружеские отношения.

Европейский стандарт качества – неизменное требование к обслуживанию клиентов. Инновации – основной путь развития компании.

Компания всегда в поиске новых идей и превосходит потребности клиентов. Новаторство – в системе ценностей компании. Уникальность – ключевой критерий при создании торговых предложений.

Основное направление кадровой политики на ООО «Юнити групп»: формирование коллектива, способного изготавливать качественную, конкурентоспособную продукцию

общественного питания.

Успех работы предприятия, в сущности, зависит от работающих на нем людей, поэтому повышение квалификации персонала является важнейшей составляющей частью целей и задач предприятия ООО «Юнити групп»: обеспечение рентабельного функционирования; с прибылью, необходимой и достаточной для формирования требуемых фондов развития производства, социальной сферы и материального поощрения.

Кадровая политика не состоит в противоречии с экономикой, а наоборот, приносит существенный вклад в экономическое управление предприятием.

С этой точки зрения, основное регулирование кадровой политики проявляется в важнейших сферах деятельности и имеет решающее значение для исполнения системы менеджмента качества и других функций предприятия.

На достижение целей и задач кадровой политики направлена мотивационная политика предприятия. Система социальных гарантий в компании ООО «Юнити групп» включает в себя следующие мероприятия:

1. Организация питания за счет предприятия – продукцией собственного производства.
2. Организация качественного медицинского обслуживания.
3. Организация обучения.
4. Безвозмездная материальная помощь.
5. Обучение за счет компании. Соотношение: 50% – компания, 50% – сотрудник.
6. Поздравления с днем рождения.
7. Система адаптации персонала – дает новому сотруднику представление о предприятии, критериях успешного прохождения испытательного срока и о программе его действий на этот период.

Результативность мероприятий по реализации кадровой политики заключается в информировании руководства актуальной и адекватной информацией о достаточном количестве и соответствующей квалификации персонала, необходимом в конкретное время и месте для решения текущих задач, достижения поставленных целей [4, с. 38].

На предприятии ООО «Юнити групп» в большей степени применяются способы ма-

териальной мотивации сотрудников.

Уровень заработной платы на предприятии определяется объёмом производства, утверждённым штатным расписанием, а также зависит от сложности выполняемых работ и результатов труда работников.

Нематериальные методы мотивации в компании применяются, но в небольшом количестве.

Для анализа системы мотивации персонала в компании был проведен опрос. В опросе принимали участие 50 человек, сотрудники компании ООО «Юнити групп».

Основная цель проведенного анкетирования заключалась в том, чтобы выяснить на сколько сотрудники удовлетворены своей работой, какие льготы еще хотели бы получать в дополнение к заработной плате, какие поощрения для персонала являются наиболее важными, какие факторы действуют в наибольшей степени на трудовую активность, выяснить какой психологический климат в коллективе.

Опрос показал, что удовлетворенность руководителей составила 64%, в то время как у сотрудников низшего звена удовлетворенность составила 33,4%.

Анализ факторов, влияющих на трудовую активность, показал, что наиболее существенным демотиватором является меры административного воздействия (рисунок 1). А к факторам, которые повышают трудовую активность, отнесли материальное и моральное стимулирование сотрудников [3, с. 41]. Действительно, в организации ООО «Юнити групп» нет никаких надбавок и доплат.

Результаты опроса показали, что сотрудники данной организации не боятся потерять работу. Большинство работников не представляет продвижение по карьерной лестнице в данной организации. В планах на ближайшее будущее у многих сотрудников переход на другую работу. Только руководство организации ответило, что боязнь потерять работу действует значительно.

По результатам опроса видно, что большая часть сотрудников считает, что их труд плохо оплачивается, нет перспективы продвижения по службе, низкий уровень стимулирования, поэтому они не боятся потерять работу. Высокий уровень трудовой активности говорит о готовности эту ситуацию изменить либо путем на вышестоящую позицию в организации, либо путем увольнения.

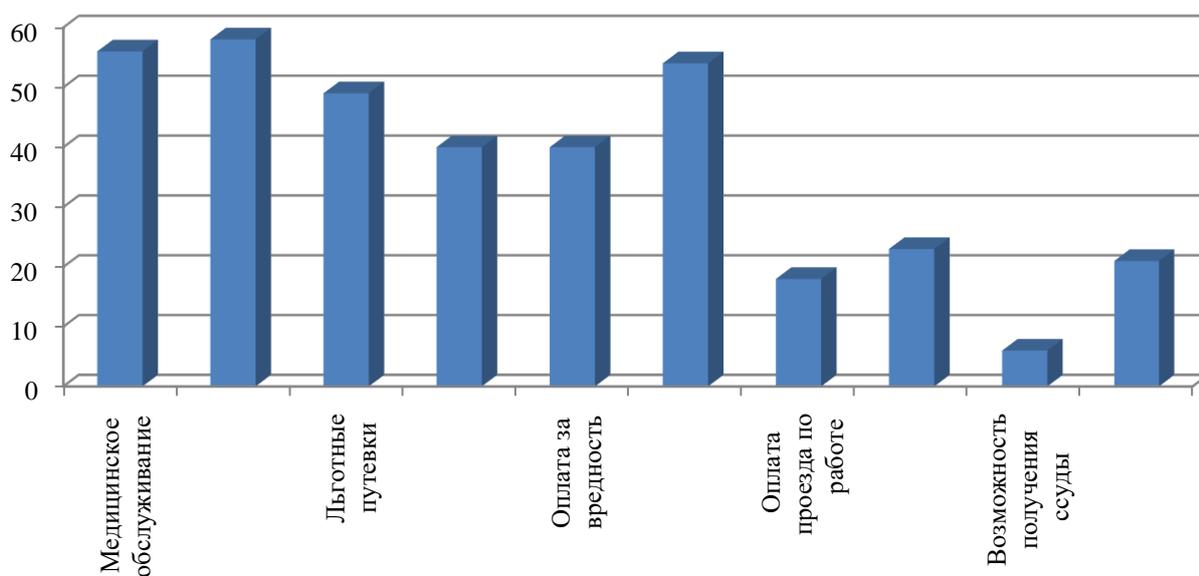


Рисунок 1. Льготы в дополнение к заработной плате

Предложения. Предлагаемые мероприятия предполагают социальные и экономические выгоды. При небольших вложениях в

эту программу можно достичь достаточного экономического эффекта для Компании с учетом перспектив на будущее.

Для успешной работы с клиентами планируется обучить руководителя отдела продаж, специалистов отдела продаж и администраторов магазинов на тренинге «Активные продажи: от холодного звонка до заключения договора». Стоимость обучения 5 000 рублей. Поскольку количество человек, обучающихся по данной программе, составляет 12 человек, общая стоимость обучения составит 60 000 рублей.

По окончании курса сотрудники получают сертификаты об окончании курса. После обучения персонала планируется рост продаж на 30%. Объем продаж за 2019 г. – 7 305041,00 руб. Планируется, что продажи увеличатся на 2 191 512,30 руб. И составят 9 496 553,30 руб.

Если специалисты не справятся с плановым планом на 2020 год, то расходы на обучение планируется вычесть из заработной платы сотрудников, прошедших обучение.

Согласно программе обучения курс «Мастер-кондитер» рассчитан на обучение руководителей производственного отдела в количестве 5 человек. Стоимость обучения одного человека 7000 руб. Общая стоимость 35 000 руб.

После обучения планируется увеличить продажи на 10%. Объем продаж на 2019 г. – 7 305041,00 руб. Планируется увеличить продажи на 73 050,41 руб.

Общие затраты на обучение в 2021 г. представлены в таблице 1.

Таблица 1

СУММА РАСХОДОВ НА ОБУЧЕНИЕ НА 2022 г.

Должность	Кол-во	Организация проводящая обучения	Название курса	Стоимость курса за 1 чел.	Сумма рублей.
Руководитель отдела продаж	1	Тренинговая компания «Догма»	Тренинг – Активные продажи: от холодного звонка к заключению договора - Групповая	5000	5000
Специалисты отдела продаж	3	Тренинговая компания «Догма»	Тренинг – Активные продажи: от холодного звонка к заключению договора – Групповая	5000	15000
Администраторы магазинов	8	Тренинговая компания «Догма»	Тренинг – Активные продажи: от холодного звонка к заключению договора - Групповая	5000	40000
Руководитель отдела производства	5	АНО ДПО УЦ «Пром-СтройГаз»	Программа обучения курс «Мастер кондитер»	7000	35000
					95000

Разработка программы мероприятий по совершенствованию системы повышения квалификации персонала существенно улучшит работу ООО «ЮНИТИ ГРУПП». Новая система повышения квалификации персонала позволит работникам ООО выйти на новый экономический уровень доходов.

В результате предложенных мер удастся снизить большую текучесть кадров ООО «ЮНИТИ ГРУПП», что снизит затраты на поиск новых сотрудников, а также на их обучение. Также благодаря эффективной системе обучения повысится производительность труда сотрудников, и, соответственно, вырастет доход ООО «ЮНИТИ ГРУПП».

Перед компанией «IL Патио» стоит задача – сохранить тот основной стержень ценностей, вокруг которого строится деятельность компании на разных рынках, то есть в совершенно различных условиях.

Средства, через которые ценности передаются сотрудникам компании: личность, лидерство, управление конфликтами, коммуникации, мотивация, управление нововведениями.

Когда корпоративные ценности и ценности отдельного сотрудника совпадают или пересекаются, то есть когда сотрудник разделяет эти ценности, создается хорошая платформа для эффективной работы. Мотивация человека, отношение к труду переходит на иной уровень, появляется энтузиазм, стойкий интерес к делу, усиливается ответственность, развиваются навыки самоконтроля.

Формирование единой системы ценностей компании – это динамический творческий

процесс, который подразумевает личностный вклад каждого сотрудника, осуществляемый через осознание личностных смыслов своей деятельности, трансляции этих смыслов и принятия в той или иной мере мировоззрения других людей.

Предлагаем некоторые конкретные мероприятия для усиления организационной культуры ресторана «IL Патио»:

- чёткий ритуал организации приёма в ресторан новых сотрудников;
- организация конкурсов профессионального мастерства среди работников кафе;
- планирование карьеры сотрудников;
- создание сети школ, лицей для обучения детей сотрудников кафе.

По результатам проделанной работы можно сделать выводы. Обучение – один из ведущих современных методов повышения эффективности и конкурентоспособности компаний на рынке, повышения трудовой и профессиональной мотивации сотрудников.

Условием эффективности обучения является его последовательность и ориентированность на задачи компании.

Любая компания ставит перед собой цель роста продаж, в связи с чем ее ключевыми единицами являются менеджеры по продажам или функциональные менеджеры компании.

Именно в этой среде текучесть кадров является наибольшим и наименее профессиональным обучением, а корпоративное обучение является одним из средств мотивации для поддержания и повышения мотивации персонала к работе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами – СПб.: Питер, 2018. – 518 с.
2. *Архипова Н.И., Поморцева И.М., Татарина Н.А.* Алгоритм оценки качества персонала // Экономический журнал. – 2018 – С. 29-34.
3. *Ахметова С.Г.* Инновационные технологии в обучении персонала – Пермь, ПГПУ, 2019. – 413 с.
4. *Бабосов Е.М., Вайнилович Э.Г., Бабосова Е.С.* Управление персоналом; ТетраСистемс. – Москва, 2018. – 180 с.
5. *Бизюкова И.В.* Кадры: подбор и оценка: монография. – М.: Моск. рабочий, 2019. – 215 с.
6. Практический журнал по кадровой работе «Кадровое дело». – [М.], сор. 2016 – URL: <http://www.kdelo.ru/>.
7. Управление персоналом – менеджмент, подбор персонала, кадровый менеджмент. – [М.], сор. 2017. – URL: <http://staff-control.ru/>.