

Секция «Менеджмент»

**Анализ системы подготовки персонала на примере Корпоративного
Университета ОАО "Камаз"**

Чепкасова Полина Сергеевна

Студент

НФ НГЛУ, иностранных языков и менеджмента, Набережные Челны, Россия

E-mail: paulin@mail@inbox.ru

Система подготовки персонала и его обучения, повышения квалификации имеет двойное значение: во – первых, это фактор обеспечения конкурентоспособности предприятия, т.к. постоянное обновление оборудования, основание инновационных технологий, требует постоянного повышения квалификации персонала. Во-вторых, это один из важнейших элементов управления человеческими ресурсами. Особенно вопросам подготовки персонала уделяется внимание в крупных, градообразующих предприятиях.

В рамках данного исследования был проведен анализ особенностей образовательной программы Корпоративного университета ОАО «Камаз».

Корпоративный университет (далее КУ) – подразделение КАМАЗа, которое координирует деятельность организаций (образовательных учреждений, учебных и консалтинговых центров), на долгосрочной основе сотрудничающих с компанией в области подготовки персонала и развития партнеров.

Базовым корпоративным образовательным учреждением, является Негосударственное образовательное учреждение «Региональный Институт Передовых Технологий и Бизнеса». РИПТиБ зарекомендовал себя компетентным партнером в деле обучения, подготовки, переподготовки и аттестации кадров.

Профессиональную подготовку в 2010 году прошло 10 106 человек, что практически в 2 раза больше, чем в предыдущем году. Повысили свою профессиональную компетентность около 90% руководителей, более 60% специалистов и служащих (в целом ИТР - 4 611 человек), освоили вторые и смежные специальности, а также повысили квалификацию около 60% рабочих (5 495 человек).

По окончании тренинга КУ проводит анкетирование персонала на предмет удовлетворенности качеством образования, уровнем коммуникаций, профессионализмом преподавателя и т.д.

По итогам проведенных опросов, в которых участвовало 100 человек, качеством обучения удовлетворено около 75% персонала, 82% опрошенных считают, что полученная на тренингах информация практична и полезна, 56% говорят, что содержание программы соответствовало их профессиональным потребностям.

(Рис.1)

Проанализировав диаграмму, видно, что качеством обучения удовлетворены 75% опрошенных, 15% не совсем удовлетворены качеством обучения, и 10% прошедших обучение не удовлетворены его качеством.

(Рис.2)

Как видно из диаграммы, 82% опрошенных считают полученную информацию практичной и полезной, 10% считают качество полученной информации удовлетворительным, 8% не считают ее полезной.

(Рис.3)

Таким образом, 72% опрошенных считают, что содержание программы обучения полностью соответствует их профессиональным требованиям, 23% считают, что не совсем соответствует, и 5% считают, что программа обучения совершенно не соответствует профессиональным потребностям.

Значительные средства затрачены на подготовку руководителей высшего и среднего звена. На сегодняшний день уже 48 руководителей высшего и среднего звена имеют диплом Мастера делового администрирования (МВА), из них 12 человек завершили обучение в 2010 году. Продолжают обучение по программе МВА 22 человека.

Таким образом, кадровая политика компании ориентирована в первую очередь на развитие персонала, а не только на приведение его численного состава в соответствие с наличием рабочих мест.

Дистанционное обучение носит более индивидуальный характер обучения, более гибкое, обучающийся сам определяет темп обучения, может возвращаться по несколько раз к отдельным урокам, может пропускать отдельные разделы и т.д. Слушатель изучает учебный материал в процессе всего времени учебы, что гарантирует более глубокие остаточные знания. Такая система обучения заставляет персонал ОАО «КАМАЗ» заниматься самостоятельно и получать им навыки самообразования.

В качестве недостатка необходимо отметить, что по некоторым направлениям программа Корпоративного Университета отстает от потребностей ОАО «Камаз» и не всегда в должной мере успевает подготавливать обучающие программы.

На основе приведенных данных был проведен SWOT-анализ, результаты которого представим в виде перечня наиболее важных сильных сторон:

- Максимальная приближенность к потребностям предприятия.
- Высокий уровень образовательных программ для рабочего персонала
- Использование новейших технологий профессионального образования (тренинги, образование через информационный портал)

А также приведем список угроз, представляющих особую опасность для исследуемого предприятия:

- Аутентификации пользователя при проверке знаний.
- Конкуренты в лице ВУЗов, существующих в городе.
- Сложность мотивации слушателей.

Многие компании сами подбирают преподавателей и устраивая корпоративное обучение. Подход правильный, но имеет определенные недостатки:

- по одним и тем же вопросам часто поступает противоречивая информация;
- отсутствие системного взгляда на бизнес.

Корпоративный университет лишен данных недостатков и позволяет компании совершить реальный прорыв в своем развитии в первую очередь за счет максимальной приближенности к потребностям предприятия, высокому уровню образовательных программ, а также использованию новейших технологий профессионального образования.

Литература

1. Бакирова Г.Х. Управление человеческими ресурсами./ Бакирова Г.Х. – СПб.: Речь, 2010. – 152с.

2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник/ Виханский О.С., Наумов А.И. – М.: Гардарики, 2002. – 528 с.
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. / Кибанов А.Я. – М.: ИНФРА-М, 2009.- 304с.

Иллюстрации

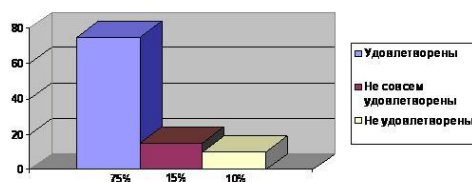


Рис. 1: Рис.1. Удовлетворенность персонала качеством обучения в КУ

Рис. 2: Рис. 2. Удовлетворенность качеством полученной информации за время обучения в КУ

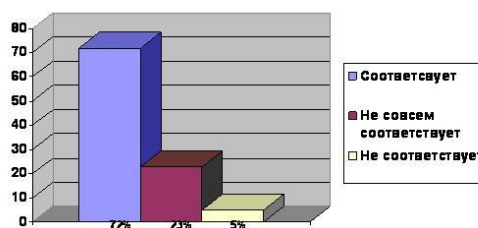


Рис. 3: Рис. 3. Соответствие содержания программы КУ обучения профессиональным потребностям