

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Политехнический институт

Кафедра «Стандартизация, метрология и управление качеством»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ В.С. Секацкий
подпись инициалы, фамилия
« ____ » _____ 2019 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Разработка процессов по обучению персонала на ООО «Европласт»
элементам бережливого производства

27.04.02 Управление качеством

27.04.02.01 Управление качеством в производственно-технологических
системах

Научный
руководитель

подпись, дата

канд. тех. наук, доцент
должность, ученая степень

Л.В. Гоголь
инициалы, фамилия

Выпускник

подпись, дата

Н.С. Муравьева
инициалы, фамилия

Рецензент

подпись, дата

нач. отдела поддержки К.С. Федурина
производственных
процессов ООО Фирма
«Синтез Н»
должность, ученая степень

Нормоконтролер

подпись, дата

канд. тех. наук, доцент
должность, ученая степень

Н.В. Мерзликина
инициалы, фамилия

Красноярск 2019

Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования: Актуальность исследования. В быстроменяющийся век профессиональное обучение персонала приобретает особое значение и становится неотъемлемым условием успешного функционирования любой организации. Учитывая специфику российского рынка, особенностью которого являются быстрые и частые изменения, как внешних условий предприятия, так и внутренних, можно констатировать, что развитие системы профессионального обучения в организации определяет не только успешность ее развития, но и выживаемость.

В условиях современного функционирования организаций все больше возрастает значение психологического фактора рабочей силы, интеллектуальной деятельности работника, роста его производственной и общей культуры, умения воспринимать и обрабатывать научную информацию. В свою очередь рост культурно-технического уровня работников является одним из важнейших условий обеспечивающих поступательный процесс общества. С экономической точки зрения культурно-технический уровень предприятия – это богатство, которое дает предпосылку для развития и повышения эффективности производства и научно-технического прогресса.

Влияние профессионального обучения работников на экономический рост состоит в том, что работники, обладающие необходимым объемом знаний, умений и навыков, обеспечивают более высокую производительность и качество труда при рациональном использовании материальных ресурсов.

Еще одним важным моментом является характерная особенность современного производства – использование высокотехнологичной компьютерной техники, автоматизация технологических процессов, что требует дальнейшего совершенствования подготовки кадров (персонала) к овладению этим оборудованием. Причем важной проблемой является необходимость изыскания и использования новых форм и методов подготовки кадров для работы с новейшей техникой, освоение которой имеет существенное значение для повышения эффективности производства[1].

В связи с этим изменяется и сам процесс подготовки работников (персонала). Целостная система подготовки персонала, обеспечивающая воспроизведение квалифицированной рабочей силы в соответствии с потребностями развития производства и его постоянного технического обновления, должна быть рассчитана на то, чтобы воздействовать на каждого работника в течение всей его трудовой деятельности. Каждая ступень обучения призвана быть продолжением предыдущей и в наибольшей степени отвечать как способностям и возможностям работника, так и потребностям производства.

Ускоренное развитие научно-технического прогресса и быстрое устаревание профессиональных знаний и навыков являются не единственными факторами, определяющими значительно возросшую роль профессионального обучения – оно помогает организации соответствовать ужесточившимся требованиям рынка[1].

Кроме того, эффективное обучение персонала, помимо непосредственного роста прибыли, имеет ряд других, не менее важных положительных последствий для организации, а именно:

- раскрытие потенциала работников, сплочение и улучшение социально-психологического климата коллектива;
- рост мотивации;
- укрепление преданности работников организации;
- обеспечение преемственности в управлении;
- привлечение новых высококвалифицированных работников;
- формирование желательных образцов поведения и соответствующей корпоративной культуры, способствующей успешному достижению организационных целей, и т.д [1].

Ну и, конечно, образованность персонала – важнейший фактор экономического роста в стране, следовательно, от внутри организационного обучения выигрывает и общество, государство в целом, получая более квалифицированных членов и более высокую производительность общественного труда без дополнительных затрат.

В данной работе будет проведен анализ структуры и содержания стандартов по обучению персонала, существующей системы обучения персонала, что позволит определить выбрать оптимальный способ обучения.

Также будет проведен анализ стандарта ГОСТ Р 57523 «Бережливое производство. Руководство по подготовке персонала» для определения требований к созданию процесса обучения элементам бережливого производства. На основе сравнительного анализа будет сделано заключение и разработан процесс обучения персонала элементам бережливого производства на ООО «Европласт» [1].

Объектом исследования являются требования к созданию процессов обучения персонала.

Предметом исследования является компетентностный подход в обучении персонала.

Цель данного исследования: Совершенствование процесса обучения персонала на ООО «Европласт».

Задачи, которые необходимо решить в процессе исследования темы, следующие:

- провести анализ стандартов по обучению персонала;
- провести анализ компетенций в области БП по имеющимся стандартам по обучению;
- провести анализ методов обучения персонала;
- провести обучение персонала элементам БП;

- провести анализ существующей системы обучения на ООО «Европласт».

Содержание работы

Во введении обоснована актуальность темы исследования, сформулированы цели и задачи работы, показана научная новизна и практическая значимость результатов. Изложены основные положения выносимые на защиту.

В первой главе содержится литературный обзор по теме диссертации. В данной главе представлены результаты анализа публикаций, касающихся разработки процессов обучения. Рассмотрены методы повышения мотивации персонала, методы оценки результативности и эффективности процесса обучения персонала.

Для оценки качества системы обучения предлагается использовать метод экспертных оценок, где оценка качества осуществляется специалистом-экспертом. Целью сбора информации, необходимой для измерения показателей эффективности обучения, является установление воздействия обучения на уровень знаний сотрудников и то, как это проявляется на итоговых финансовых показателях организации.

Для мониторинга критериев обучения применяются следующие методы:

- социологический (анкетирование);
- экспертный, т. е. оценка со стороны экспертов на основании анкеты или выполнения контрольно-тестового задания оцениваемым сотрудником. Экспертами могут выступать: руководители, ответственные должностные лица, наблюдательные советы, общественные организации, аудиторы, потребители;
- расчетный (статистический), т. е. математическая обработка массива данных.

После проведения анализа полученных данных делаются выводы о качестве обучения сотрудников организации с дальнейшим расчетом эффективности обучения.

Словарь управления персоналом. Под качеством обучения персонала понимается благоприятное воздействие обучения на уровень знаний сотрудников.

Во второй главе проводится анализ стандартов по обучению персонала. Было рассмотрено 2 стандарта: ГОСТ Р 29990 – 2012 «Услуги по обучению в сфере неформального образования и тренингов», ГОСТ Р 10015 – 2007 «Менеджмент знаний. Руководящие указания по обучению».

Рассматриваемые стандарты имеют схожую цель, оба стандарта направлены на помочь организациям в реализации процессов обучения.

Стандарты имеют схожие требования для создания процессов обучения, а именно:

- определение целей обучения;
- определение требований к компетенциям;
- разработка учебного плана;
- мониторинг и оценка обучения.

Сравнительная характеристика стандартов.

Цель обучения – это планируемый результат процесса обучения, собственно, то, на что данный процесс направлен.

В государственных стандартах по обучению определение целей обучения является первым этапом процесса получения знаний.

ГОСТ Р 29990 – 2012 «Услуги по обучению в сфере неформального образования и тренингов» предлагает проведение анализа следующих целей:

- цели заинтересованных сторон;
- цели проведения обучения [19].

ГОСТ Р 10015 – 2007 «Менеджмент знаний. Руководящие указания по обучению» предлагает анализ потребностей проведения обучения [21]. Пункт 4.3.4 настоящего стандарта гласит: «Цели обучения должны быть основаны на ожидаемой компетентности, предусмотренной в заявке на обучение, что позволит обеспечить результативное проведение обучения и создание условий для ясного и открытого обмена информацией.»

Оба стандарта регламентируют определить цели обучения для организации и заинтересованных сторон.

В третьей главе содержится анализ стандарта ГОСТ Р 57523 – 2017 «Бережливое производство. Руководство по подготовке персонала».

Руководящие указания по созданию процессов обучения представлены в ГОСТ Р 57523 – 2017 «Бережливое производство. Руководство по подготовке персонала» [21].

Бережливое производство – это особая схема управления компанией. Основная идея состоит в постоянном стремлении исключить любые виды издержек. Бережливое производство – это концепция, предполагающая вовлечение в процедуру оптимизации каждого сотрудника. Такая схема направлена на максимальное ориентирование в сторону потребителя.

Система подготовки персонала предназначена для создания и поддержания требуемого уровня компетентности персонала в области БП на основе единого подхода, принципов, модели, состава компетенции для решения задач по постоянному улучшению деятельности, ее результативности и эффективности в соответствии с концепцией БП (ГОСТ Р 56020).

Система подготовки основывается на следующих принципах:

- целенаправленность;
- согласованность;
- многоуровневость;
- сбалансированность;

- регулярность;
- вовлеченность.

Следование данным принципам обеспечит создание эффективной системы обучения.

Система подготовки персонала опирается на рекомендации, приведенные в руководящих указаниях по обучению, изложенных в ГОСТ Р ИСО 10015 – 2007 , и конкретизирует их в части требуемых компетенций для подготовки в области БП. Система подготовки персонала в области БП представлена в виде модели, приведенной на рисунке 5, и рассматривается как часть общей системы подготовки персонала, направленной на реализацию целей и задач в области БП.

В четвертой главе описываются методы разработки и применения процесса обучения персонала элементам БП.

ООО «Европласт» основан 2003 году. Основным видом деятельности является производство ПЭТ- преформ и КВП.

В 2017 году для повышения качества продукции и роста конкурентоспособности было принято решение о внедрении элементов бережливого производства. Но проблемой оказалось, то, что персонал не имел знаний в этой области. В итоге было принято решение о разработке процесса по обучению элементам бережливого производства персонала ООО «Европласт».

Для реализации проекта был проведен анализ системы обучения персонала на ООО «Европласт».

Обучение и повышения квалификации персонала на ООО «Европласт» осуществляется в соответствии с установленными целями и задачами, регламентируется положением об обучении и другими соответствующими документами. Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров, действующая на ООО «Европласт», осуществляется на основании стандарта организации СМК 6.1.2-06 «Обучение персонала».

Данная система устанавливает формы и способы подготовки, переподготовки рабочих кадров, повышения квалификации, формирования у них высокого профессионализма, современного мышления, умения работать в новых экономических условиях. Нужно обозначить, что этот документ создан 11 июня 2012 года. Ответственность за проведение обучения персонала, методическое обеспечение, а также контроль за содержанием и качеством учебного процесса возлагается на службу управления персоналом (СУП).

Для реализации процесса по обучению персонала элементам бережливого производства была разработана концепция проекта по созданию процесса обучения.

На старте реализации проекта было проведено анкетирование работников ООО «Европласт» в различных подразделениях (рисунок 7)

Выборочная совокупность составила 50 человек (25% от общего количества сотрудников).

По итогам опроса можно отметить, что наибольшее количество сотрудников заинтересовано в смешанном обучении. Рабочие считают, что использование электронных курсов экономят время и не отвлекают от рабочего процесса. Плюсом является визуализация научного материала, что способствует лучшему усвоению информации. Электронные курсы могут быть построены не только в текстовой форме, но также и в аудио- и видеоформе.

На основе анализа результатов исследования было принято решение разработать процесс обучения персонала элементам бережливого производства на основе ГОСТ Р 57523 – 2017 «Бережливое производство. Руководство по подготовке персонала».

В заключении подводятся итоги диссертационного исследования.

Система профессионального обучения персонала является определяющей для принятия многих ключевых управленческих решений в кадровом менеджменте – в частности, решений, касающихся перераспределения компетенций и полномочий, создания кадрового резерва, перемещения работников на новые должностные позиции, формирования проектных групп, оценки эффективности использования кадровых ресурсов.

Создание собственных систем внутрифирменного обучения есть необходимый шаг в развитии российских организаций. В любой организации должна быть сформирована такая система внутрифирменного обучения персонала, которая обеспечила бы ему высокую эффективность работы, конкурентоспособность и устойчивость положения на рынке.

В ходе данной работы были проанализированы стандарты по обучению. Проанализирована система обучения на ООО «Европласт» и выявлены ее отрицательные стороны. Был проведен анализ методов обучения, анализ бизнес-игр. В результате чего был разработан и проведен процесс обучения персонала на ООО «Европласт» элементам бережливого производс

Публикации. По теме диссертации было опубликованы 2 статьи в научных журналах и в сборниках конференций, а именно в: журнале СМТТ №2 2019 и сборнике МТО-43 от 19 апреля 2019 года и сборнике 7-й Международной научно-практической конференции «Современные материалы, техника и технология»

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Политехнический институт
Кафедра «Стандартизация, метрология и управление качеством»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
В.С. Секацкий
подпись инициалы, фамилия
2019 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Разработка процессов по обучению персонала на ООО «Европласт»
элементам бережливого производства

27.04.02 Управление качеством

27.04.02.01 Управление качеством в производственно-технологических
системах

Научный руководитель	<i>Р 11.06.19</i> подпись, дата	канд. тех. наук, доцент должность, ученая степень	Л.В. Гоголь инициалы, фамилия
Выпускник	<i>Н.С. 22.06.19</i> подпись, дата		Н.С. Муравьева инициалы, фамилия
Рецензент	<i>М.С. 27.06.19</i> подпись, дата	нач. отдела поддержки производственных процессов ООО Фирма «Синтез Н» должность, ученая степень	К.С. Федуринова инициалы, фамилия
Нормоконтролер	<i>Н.В. 26.06.19</i> подпись, дата	канд. тех. наук, доцент должность, ученая степень	Н.В. Мерзликина инициалы, фамилия

Красноярск 2019