



ТОЛЬЯТТИНСКАЯ  
АКАДЕМИЯ  
УПРАВЛЕНИЯ



# **ВКР на тему: «Совершенствование процесса обучения на примере АО «Жигулевские стройматериалы»**



Выполнил:

студент 4 курса  
направления подготовки  
38.03.02 Менеджмент

# Объект и предмет исследования

## Объект исследования

- Компания АО «Жигулевские Стройматериалы»

## Предмет исследования

- Система обучения сотрудников компании АО «Жигулевские Стройматериалы»

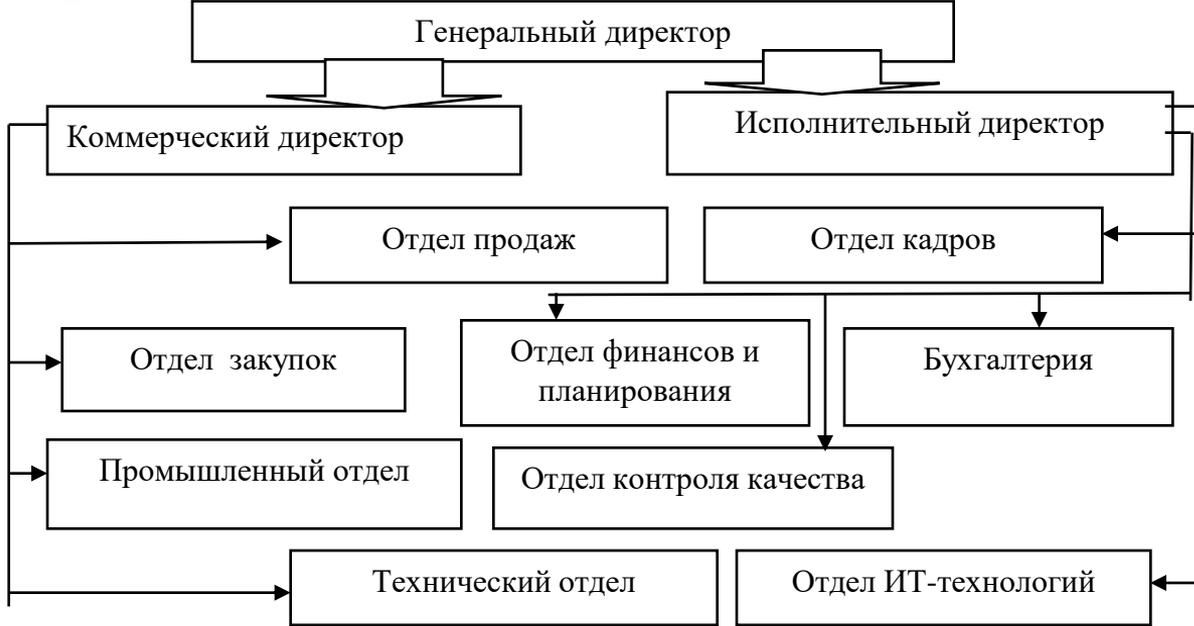


# Актуальность темы исследования

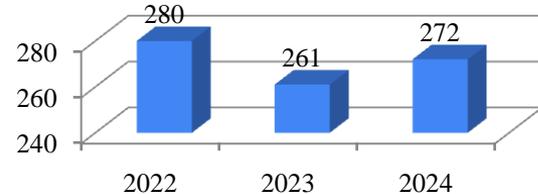
Обучение персонала - это не просто формальная процедура, а стратегически важный процесс, определяющий конкурентоспособность и инновационное развитие организации. В условиях глобализации и ускоренных темпов технологических изменений, компании должны активно адаптироваться к динамично меняющимся требованиям рынка.

Высококвалифицированные и мотивированные сотрудники становятся основным активом, способствующим выполнению стратегических задач. Однако реальность такова, что многие компании сталкиваются с трудностями во внедрении эффективных систем обучения, что, в свою очередь, отражается на производительности и качестве выполняемых задач.

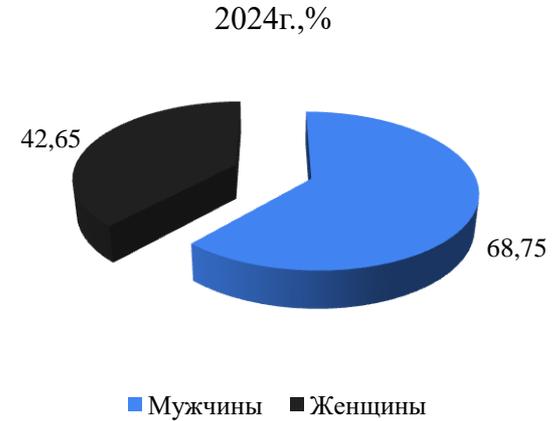
# Характеристика объекта исследования АО «Жигулевские стройматериалы»



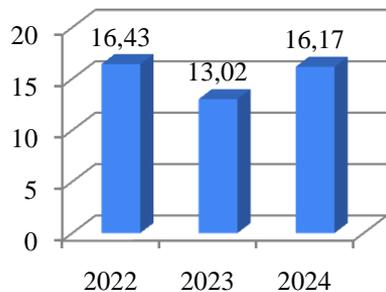
Компания была основана в 1958 году. Представляет собой комплекс по производству строительных материалов - цемента и нерудных материалов. Входит в холдинг «Цемрос».



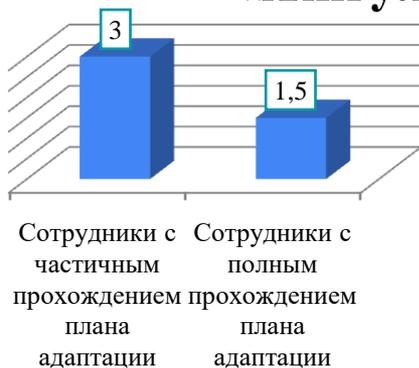
■ Среднесписочная численность работников, чел.



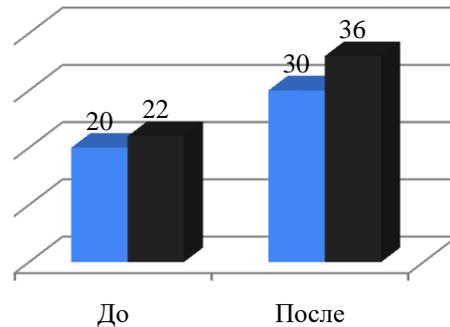
# Оценка системы обучения кадров на предприятии АО «Жигулевские стройматериалы»



■ Коэффициент текучести кадров, %

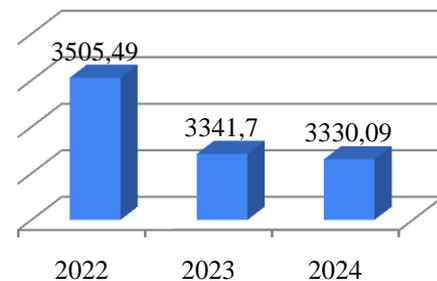


■ Время адаптации, месяцев



■ Уровень вовлеченности, %

■ Уровень удовлетворенности, %



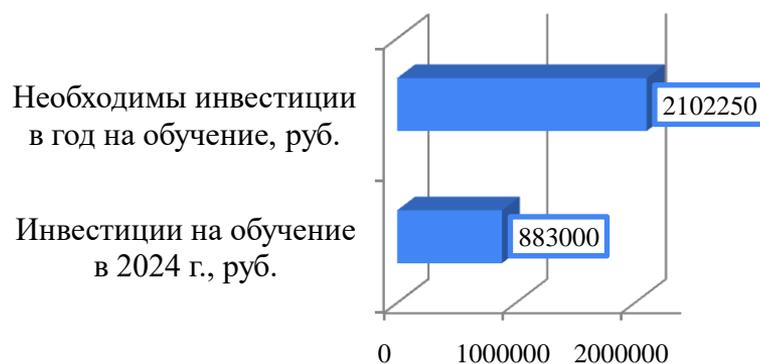
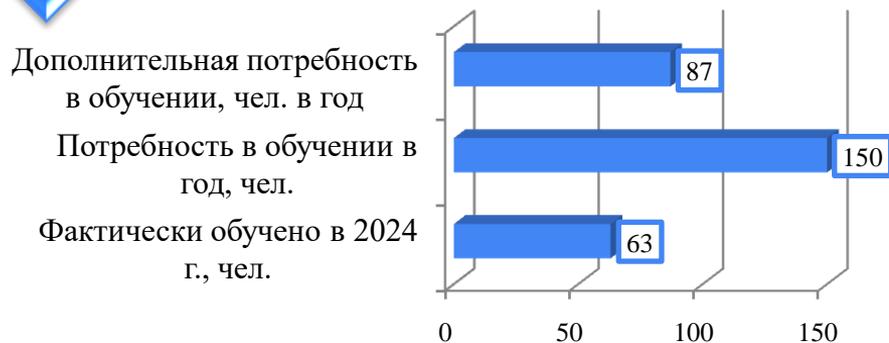
■ Производительность труда, тыс. руб./чел.

- Системой обучения кадров занимаются специалисты отдела кадров, которые отвечают за повышение квалификации сотрудников. Система обучения и развития сотрудников АО «Жигулевские стройматериалы» включает в себя: определение потребностей, формирование бюджета обучения, определение целей обучения, определение содержания программ, выбор методов обучения, обучение, оценка эффективности обучения.

- Обучение в компании осуществляется только на курсах повышения квалификации. Для этого, работников и специалистов направляют в различные учебные заведения, в частности в: Самарский институт строительства и энергетики, Академию профессиональной подготовки кадров (АПрофПК), Учебный центр «Эллада».

# Слабые места системы обучения кадров на предприятии АО «Жигулевские стройматериалы»

- обучение осуществляется только с помощью сторонних организаций, не развивается корпоративное обучение (отсутствует корпоративный учебный пункт)
- не осуществляется обучение по вакансиям, связанные с развитием цифровизации, роботизации и искусственного интеллекта в строительной отрасли;



- при обучении не применяется искусственный интеллект, чат-боты; оценка системы обучения осуществляется в ручную, без применения специальных программ и искусственного интеллекта;
- для получения обратной связи применяются устаревшие методы (бумажные опросы), не используются чат-боты и искусственный интеллект; отсутствует система наставничества, не анализируются причины увольнений.

# Мероприятия по совершенствованию системы обучения персонала в АО «Жигулевские стройматериалы»

№ п/п	Мероприятия	Описание
1	Разработка программ наставничества	Целями внедрения программы наставничества является: сократить время на адаптацию, повысить производительность и сохранить традиции корпоративной культуры. Наставничество будет добровольным, продолжительность будет составлять от 1 до 3 месяцев. Наставники будут встречаться с подопечными примерно раз в неделю. Для наставников необходимо внедрение надбавок к заработной платы в размере 20,0% от оклада. Необходимо также отобрать квалифицированные кадры, которые готовы делиться знаниями и активным опытом и организовать обучение на курсах наставников.
2	Внедрение новых методов и технологий обучения	1) создание и развитие корпоративного учебного пункта; 2) внедрение чат-бота «Personik» в процесс обучения; 3) внедрение ИИ моделирующего реальные рабочие ситуации в процессе обучения («Айлогика» и «РискПроф Тренажеры»).
3	Создание системы оценки и обратной связи	Внедрение платформы «Моя команда» и портала «Пряники». С помощью платформы «Моя команда» можно оценивать эффективность и компетенции сотрудников по методу 360 градусов, вовлекая в процесс руководителей, коллег, подчиненных включая самооценку для сравнения результатов.

# Внедрение новых методов и технологий обучения персонала в АО «Жигулевские стройматериалы»

## Создание и развитие корпоративного учебного пункта

### Внедрение чат-бота в процесс обучения

### Внедрение ИИ моделирующего реальные рабочие ситуации в процессе обучения.

Начальник учебного пункта

Менеджер по обучению

Главный специалист по обучению

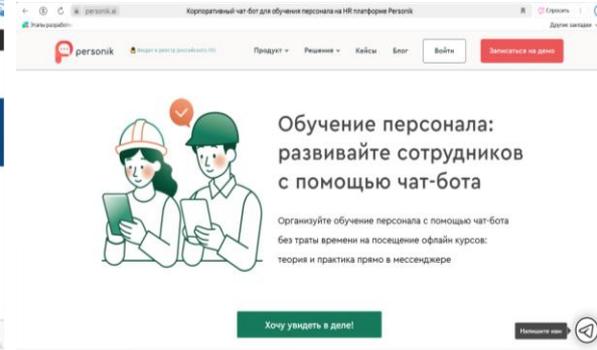
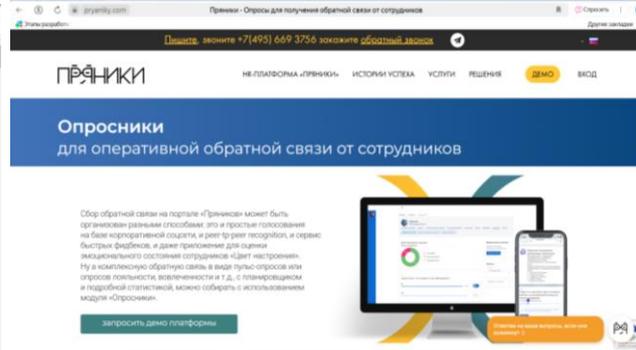
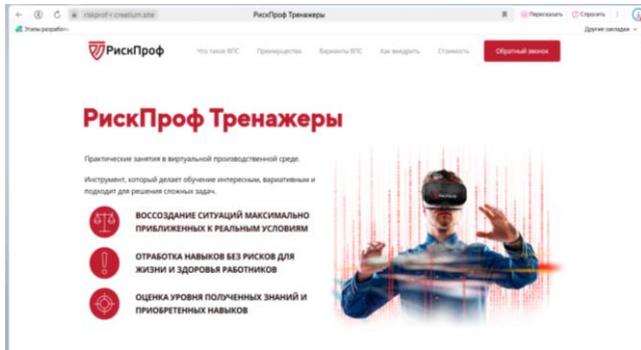
После мероприятий

145128

До мероприятий

163318

■ Управленческие расходы, тыс. руб.



# Опыт внедрения учебного пункта на примере компании «Самарский Стройфарфор»

**История создания.** Учебный пункт на заводе «Самарский Стройфарфор» был создан в 2015 году. Компания получила лицензию на обучение и разработала методические пособия и программы более чем по 30 специальностям. Цель - подготовить специалистов для производства сантехники и керамогранита, так как не все профессии доступны для освоения в сторонних учебных заведениях.

**Программы обучения.** Обучение в учебном пункте «Самарского Стройфарфора» включает: а) теоретические занятия в учебных классах; б) практику на рабочем месте с наставниками; в) аттестацию по окончании обучения. Также специалисты учебного класса проводят общие развивающие мероприятия: например, уроки ораторского мастерства, навыки управления временем, эффективные коммуникации.

Участники обучения «Самарского Стройфарфора» отмечают, что наставники помогают освоить профессию и влиться в коллектив. Некоторые сотрудники отмечают, что обучение позволяет понять, какую специальность хочется изучать дальше.

В 2023 году в учебном пункте «Самарского Стройфарфора» **70 сотрудников обучились новым профессиям**, 32 из них стали литейщиками санитарно-строительных изделий на стенде. Теорию они изучили в учебном классе, а практические занятия проходили на своём рабочем месте. Кроме того, обучение позволяет сотрудникам повышать разряд, проходить переаттестацию по промышленной безопасности и охране труда.

Таблица 1- Сравнительный анализ системы обучения до и после внедрения корпоративного пункта в АО «Жигулевские стройматериалы»

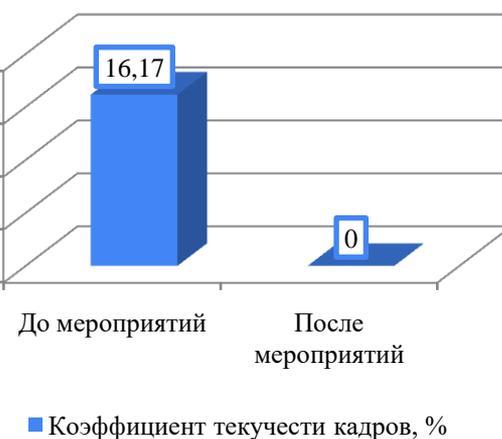
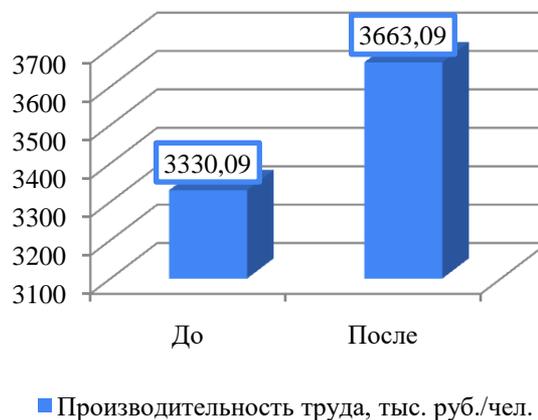
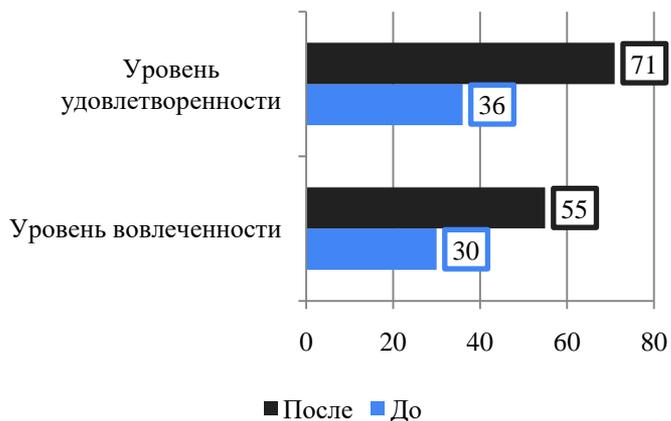


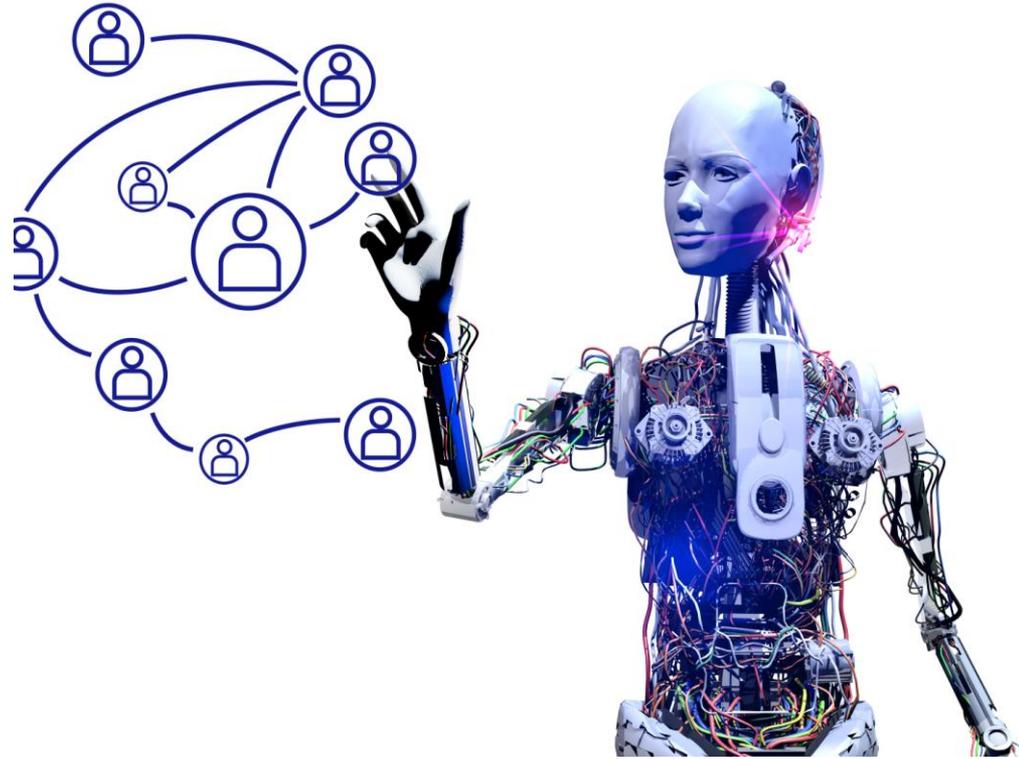
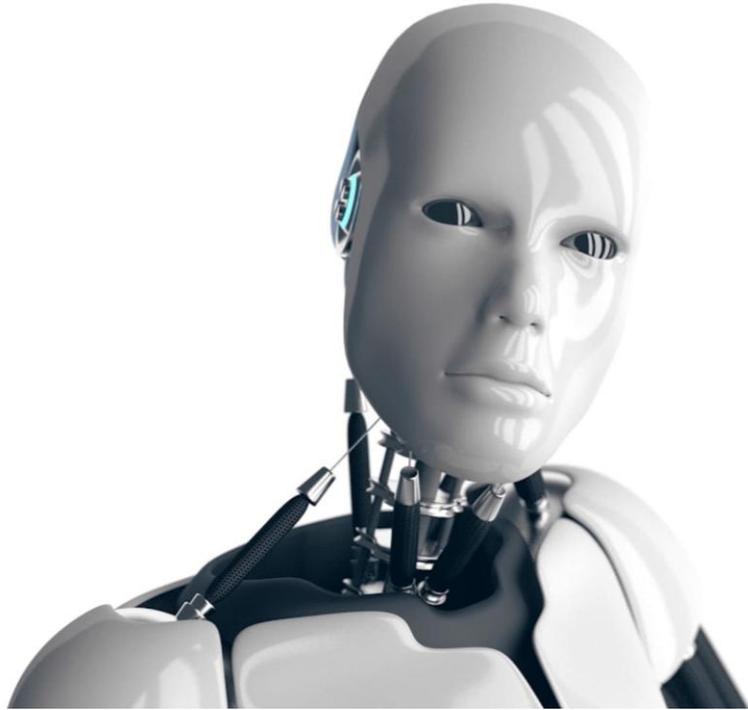
Рисунок 1- Схема организации учебного пункта

Показатели	Система обучения до организации учебного пункта	Система обучения после организации учебного пункта
Место обучения	Курсы повышения квалификации	Учебный класс на предприятии.
Форма обучения	С отрывом от производства	Без отрыва от производства
Количество обучающихся, чел.	63	150
Общее количество программ обучения	10	30
Единовременные затраты на организацию учебного пункта, тыс. руб.	---	178,50
Доплата специалистам учебного пункта, тыс. руб.	---	810,00
Расходы на оплату педагогам, тыс. руб.	---	212,40
Расходы на обучение(в т.ч потери с простым производством), тыс. руб.	18365,97	1200,90

## Эффективность мероприятий по совершенствованию обучения персонала в АО «Жигулевские стройматериалы»

- Интересный факт исследований: использование ИИ снижает уровень стресса у студентов на 30,0%. Они становятся более уверенными, зная, что всегда могут рассчитывать на помощь нейросети в учебном процессе. По данным исследователей, регулярное использование нейросетей помогло улучшить оценки студентов в среднем на 15,0%.
- Также нейросеть способствует развитию критического мышления. Она не просто дает готовые ответы, но и побуждает студентов обдумывать предлагаемые решения. Студенты учатся анализировать информацию, сравнивать разные точки зрения и делать самостоятельные выводы.





**Спасибо за внимание!**