Совершенствование системы обучения и развития персонала в компании

Стр\_89

[ВВЕДЕНИЕ](#_Toc41414939)

[1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА](#_Toc41414940)

[1.1 Основные цели и функции системы обучения персонала](#_Toc41414941)

[1.2 Система, методы и формы обучения персонала внутри компании](#_Toc41414942)

[1.3 Зарубежный опыт внутрифирменного обучения персонала](#_Toc41414943)

[2 АНАЛИЗ И ОЦЕНКА СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ](#_Toc41414944)

[2.1 Анализ системы функционирования компании ТОО на фармацевтическом рынке Республики Казахстан](#_Toc41414945)

[2.2 Специфика системы обучения персонала фармацевтической организации](#_Toc41414946)

[2.3 Оценка эффективности системы обучения сотрудников аптек](#_Toc41414947)

[3 МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ](#_Toc41414948)

[3.1 Недостатки системы управления трудовыми ресурсами фармацевтической организации и пути их минимизации](#_Toc41414949)

[3.2 Разработка мероприятий по повышению квалификации фармацевтических работников](#_Toc41414950)

[3.3 Экономическое обоснование эффективности мероприятий по повышению квалификации сотрудников фармацевтической организации](#_Toc41414951)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ](#_Toc41414952)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ](#_Toc41414953)

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обучение и развитие персонала компании является одной из важнейших составляющих корпоративной социальной ответственности, а также фактором повышения эффективности функционирования бизнеса и его конкурентоспособности.

Один из наиболее эффективных способов повышения результативности и конкурентоспособности компании – вкладывать средства и усилия в развитие персонала. Затраты на развитие персонала не только окупаются, но и способствуют сохранению и процветанию компании. В настоящее время актуальность внедрения эффективных систем обучения и развития персонала уже не вызывает сомнений, роль обучения персонала в системе управления им уже осмыслена казахстанскими предпринимателями и руководителями.

Развитие персонала компании реализуется через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации, что повышает конкурентоспособность работников, снижает зависимость от одного работодателя, уменьшает нагрузку на государственный бюджет в случае потери работником своего места.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Клейнер Г. Б. Наноэкономика // Вопросы экономики. 2013. №12. С. 70;
2. Веснин В.Р. Основы менеджмента: Учебник. – М.: Институт международного права и экономики. Изд-во «Триада, Лтд», 2001. – 384 с.
3. Иванова С. Оценка компетенций методом интервью. Универсальное руководство. – М.: Альпина Паблишер, 2013 г.
4. Бурмистрова Н.О. Оптимизация и повышение эффективности системы адаптации, оценки и развития персонала- М.: Лань, 2018, с.104
5. Иванова С.В., Болдогоев Д., Борчанинова Э. Развитие потенциала сотрудников- М.: Альпина Паблишер, 2018, с.280