Szkolenia w jednostkach organizacyjnych Poczty Polskiej

129 stron, 75 pozycji w bibliografii, 30 tabel, wykresów, schematów i rysunków

WSTĘP 5

ROZDZIAŁ I. CHARAKTERYSTYKA PROCESU ZARZĄDZANIA PERSONELEM 7
1. Istota zarządzania personelem 7
2. Modele zarządzania potencjałem ludzkim 12
3. Etapy zarządzania zasobami ludzkimi wg M. Suchara 15
3.1. Planowanie 15
3.2. Rekrutacja i selekcja 19
3.3. Motywowanie i rozwój 27

ROZDZIAŁ II. SZKOLENIA JAKO ELEMENT ROZWOJU PERSONELU 38
1. Szkolenia a rozwój 38
2. Procedura procesu szkoleniowego wg M. Łaguny 42
2.1. Analiza potrzeb szkoleniowych 42
2.2. Zasady i metody szkolenia zawodowego 47
2.3. Realizacja procesu szkoleniowego 56
3. Bariery i błędy w szkoleniach 60
4. Korzyści wynikające z realizacji szkoleń 62

ROZDZIAŁ III. CHARAKTERYSTYKA POCZTY POLSKIEJ 66
1. Omówienie branży w ujęciu historycznym 66
2. Poczta Polska i jej działalność 75

ROZDZIAŁ IV. ANALIZA I OCENA PROCESU SZKOLEŃ W POCZCIE POLSKIEJ 80
1. Ogólna charakterystyka systemu szkoleń 80
2. System szkoleń w Poczcie Polskiej 83
3. Analiza procesu szkoleń w badanej firmie 88

3.1. Cel badań, problemy i hipotezy badawcze 88
3.2. Metody i techniki badań 99
3.3. Teren i organizacja badań 103
4. Wyniki i analiza badań 106

PODSUMOWANIE PRACY 119
BIBLIOGRAFIA 121
SPIS RYSUNKÓW 125
SPIS SCHEMATÓW 126
SPIS TABEL 127
SPIS WYKRESÓW 128
ANEKS 129

WSTĘP

Osoby zawodowo zajmujące się zasobami ludzkimi bardzo troszczą się dzisiaj o „strategiczny” wymiar swych działań, nic więc dziwnego, że sesje poruszające temat powiązania kwestii dotyczących personelu ze strategią organizacji przyciągają tłumy. Nie tylko zresztą specjaliści od spraw zasobów ludzkich, ale także informatycy i osoby na innych stanowiskach pomocniczych chcą czuć, że biorą udział w kształtowaniu działalności firmy, a nie tylko reagują na zapotrzebowanie dyrektorów, odgrywając zaledwie rolę wspierającą. Pragną być traktowani jak partnerzy włączeni w główny nurt życia organizacji. Pewnego dnia ktoś może napisze, że świat priorytetów, jakimi rządziły się firmy, uległ zmianie w 1995 r. W tym bowiem roku do głosu doszło przeświadczenie, że organizacje w niewłaściwy sposób mierzą swą wartość. Zdano sobie sprawę, że większą część wartości organizacji stanowią jej aktywa niematerialne, toteż dalsze przypisywanie wzrostu wartości li tylko zarządzaniu środkami trwałymi i finansowymi jest w najlepszym razie ułomne. Lwia część portfela aktywów niematerialnych ma związek z ludźmi – ich zdolnościami, wiedzą i mądrością życiową, a także z tym, jak się nimi kieruje i jak są wykorzystywani. Rozbudowywanie zasobu aktywów niematerialnych jest tożsame z powiększaniem kapitału zdolności i wiedzy organizacji. Jakież to pole do popisu dla

jednostki zajmującej się rozwojem zasobów ludzkich! I jakim wyzwaniem jest dla niej znalezienie sposobu na wypełnienie takiej misji.

Celem pracy jest zaprezentowanie zagadnienia jakim są szkolenia w jednostkach organizacyjnych Poczty Polskiej.

Praca składa się z czterech rozdziałów.

W pierwszym rozdziale scharakteryzowany jest proces zarządzania personelem, a więc: istota zarządzania personelem, modele zarządzania potencjałem ludzkim, etapy zarządzania zasobami ludzkimi wg M. Suchara – planowanie, rekrutacja i selekcja oraz motywowanie i rozwój.

W drugim rozdziale opisane są szkolenia jako element rozwoju personelu, a więc: szkolenia a rozwój, procedura procesu szkoleniowego wg M. Łaguny – analiza potrzeb szkoleniowych, zasady i metody szkolenia zawodowego, realizacja procesu szkoleniowego, bariery i błędy w szkoleniach oraz korzyści wynikające z realizacji szkoleń.

W trzecim rozdziale dokonana jest charakterystyka Poczty Polskiej, a więc: omówienie branży w ujęciu historycznym oraz system szkoleń w Poczcie Polskiej.

W czwartym rozdziale zaprezentowana jest analiza i ocena procesu szkoleń w Poczcie Polskiej, a więc: ogólna charakterystyka systemu szkoleń, system szkoleń w Poczcie Polskiej, analiza procesu szkoleń w badanej firmie, cel badań, problemy i hipotezy badawcze, metody i techniki badań, teren i organizacja badań oraz wyniki i analiza badań.

Wraz ze zmianami gospodarczymi po roku 1989 firmy polskie uczące się funkcjonowania w nowych warunkach ekonomicznych coraz wyraźniej zaczęły dostrzegać potrzebę i znaczenie szkoleń. Choć rynek szkoleń rozwijał się już wcześniej, to nowa sytuacja polityczna i gospodarcza – zwłaszcza rozwój firm prywatnych i przekształcenia własnościowe – przyczyniła się do

dynamicznego wzrostu zapotrzebowania na szkolenia. Dzisiaj to duży i ciągle rozwijający się obszar działania firm, instytucji prowadzących szkolenia i samych trenerów.

Jednocześnie problematyka szkoleń, zarówno z punktu widzenia ujęć teoretycznych, jak i działalności praktycznej, jest ze swej natury interdyscyplinarna. Można ją umieścić na styku co najmniej trzech dziedzin: zarządzania, psychologii i pedagogiki. Z jednej bowiem strony obejmuje zagadnienia dotyczące nauczania osób dorosłych, a szerzej dydaktyki i metodyki. Trzeba by również uwzględnić prawidłowości rozwoju osób dorosłych, psychologii uczenia się, psychologii funkcjonowania grupy. Z drugiej strony, z punktu widzenia instytucji zatrudniającej konkretnych pracowników, szkolenie jest jednym z elementów zarządzania zasobami ludzkimi, należy więc do obszaru zarządzania organizacją.

Również praktyczna działalność trenerów to raczej rodzaj specjalizacji w wielu dziedzinach niż zawód. Wymaga bowiem nie tylko umiejętności prowadzenia szkolenia, ale i wiedzy merytorycznej dotyczącej zagadnień, które są jego przedmiotem.

Jeśli chcesz zamówić pisanie pracy od podstaw, to zapraszamy na stronę pisanie prac - sprawdzony serwis