

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии.

Тема моей выпускной квалификационной работы - совершенствование системы управления персоналом на предприятии.

Актуальность темы исследования заключается в том, что управление персоналом признается одной из наиболее важных сфер жизни предприятия, способной многократно повысить ее эффективность, а само понятие «управление персоналом на предприятии» рассматривается в достаточно широком диапазоне: от экономико-статистического до философско-психологического.

Цель работы – на основе анализа системы управления персоналом предприятия предложить рекомендации по ее совершенствованию.

Исходя из целей, необходимо решить следующие задачи:

- Рассмотреть теоретические основы управления персоналом предприятия;
- Изучить организацию работы с персоналом в ООО «Техиндестри»;
- Разработать рекомендации по совершенствованию использования персонала ООО «Техиндестри».

Управление персоналом - комплексное, целенаправленное воздействие на коллективы и отдельных сотрудников в направлении обеспечения оптимальных условий для творческого, инициативного, сознательного труда, направленного на достижение высокого конечного результата.

Сущность управления персоналом заключается в том, что люди рассматриваются как достояние компании в конкурентной борьбе, которое надо размещать, мотивировать, развивать вместе с другими ресурсами, чтобы достичь стратегических целей организации.

В ходе работы мы провели анализ деятельности «Техиндестри».

Бригады ООО «Техиндестри» осуществляли комплексный ремонт нескольких жилых комплексов, работая над действующими механизмами, что, естественно, требует повышенного внимания и мастерства. Таким образом, основными заказчиками ООО «Техиндестри» являются крупные промышленные предприятия и строительные компании.

При существующей структуре управления персоналом в ООО «Техиндестри» организация работает по функции «Кадры» делегирована генеральным директором заместителю генерального директора по кадрам. Техническое обеспечение (оформление документов по приему, переводу, повышению квалификации и т.д.) возложено на отдел кадров и отдел труда и заработной платы.

Проанализировав основные финансовые результаты деятельности ООО «Техиндестри» достигнутые в 2014 году, мы сделали следующие выводы:

- ✓ за анализируемый период ООО «Техиндестри» получило прибыль от продаж в размере 1255 тыс. руб., что равняется 13% от выручки.

- ✓ По сравнению с аналогичным периодом прошлого года прибыль снизилась на 500 тыс. руб
- ✓ организация как и в прошлом году не использовала возможность учитывать общехозяйственные расходы в качестве условно-постоянных, относя их ежемесячно на реализованные товары

В ходе анализа наличия и движения собственных оборотных средств был сделан вывод о том, что структура оборотного капитала ухудшается: с 2013 г. по 2014 г. уменьшились собственные оборотные средства на 346 тыс.руб.

Неустойчивое финансовое состояние ($Z > \text{НИФЗ}$) сопряжено с нарушением платежеспособности и характеризуется наличием нарушений финансовой дисциплины, перебоями в поступлении денежных средств на расчетный счет, снижением доходности деятельности предприятия.

В данной ситуации устойчивость может быть восстановлена путем оптимизации структуры пассивов и обоснованного снижения уровня запасов и затрат.

Численность работающих по штатному расписанию в 2013 году составляла 364 человека, в 2014 году было сокращено 4 ставки в финансовом отделе ООО «Техиндестри».

Реализация продукции на одного человека в 2014 году снизилась на 2,88% по сравнению с 2013 годом, это связано с большим снижением выручки от реализации, чем снижение численности работников.

Затраты на рубль реализованной продукции, работ, услуг выросли на 7,61% и составили 99 копеек на 1 рубль выручки, таким образом можно сказать о низкой прибыльности предприятия, которая составляет всего 1 копейку из 1 рубля.

Прибыль (убыток) от реализации продукции, работ, услуг по Отчету о прибылях и убытках ООО «Техиндестри» составляет в 2013 и 2014 гг. 1255 и 755 тыс. рублей соответственно. Такое резкое снижение прибыли (на 39,84%) обусловлено ростом затрат и снижением выручки от реализации.

Далее мы провели анализ и дали оценку кадровой политики ООО «Техиндестри».

Основная задача ООО «Техиндестри» в области формирования кадровой политики заключается в формировании «команды», состоящей из высококвалифицированных работников, стремящихся реализовать свой потенциал в решении технических, экономических и социальных задач ООО «Техиндестри».

Основные направления кадровой политики ООО «Техиндестри»:

1. Обеспечение предприятия человеческими ресурсами
2. Использование персонала
3. Управление знаниями в компании
4. Корпоративная культура (создание и продвижение);
5. Планирование потребности в персонале должно быть направлено на решение специфических задач управления персоналом.

Большое число сотрудников увольняется в первый месяц работы на новом месте, чтоб избежать этого, в компании разработана и внедряется система адаптации и наставничества новых сотрудников, которая включает в себя:

1. Каждый вновь принятый в компанию сотрудник получает «Справочник новичка»
2. В первые две недели работы все новые сотрудники посещают обучающее мероприятие, где получают более подробную информацию о структуре компании, направлениях ее деятельности, системе обучения и развития сотрудников компании, знакомятся с корпоративной культурой.
3. Должностная инструкция
4. Должностные обязанности
5. Карта компетенций
6. Карта взаимодействия

Система мотивации персонала ООО «Техиндестри» представляет собой совокупность систем материального и нематериального стимулирования сотрудников. Система мотивации персонала состоит из следующих компонентов:

- система прямой материальной мотивации;
- система косвенной материальной мотивации;
- система нематериальной мотивации.

Анализ кадровой политики ООО «Техиндестри» выявил следующие проблемы в управлении персоналом:

- Отсутствие кадрового резерва;
- Непрозрачная и несправедливая модель компенсаций и вознаграждений каждого работника в соответствии с выполняемым функционалом, статусом позиции, ответственности в рамках компетенций, с вкладом в общий результат;
- Необъективность оценки по итогам аттестации, не учитываются объективные показатели работы (KPI).

В ходе анализа результативности управления персоналом предприятия ООО «Техиндестри» были сделаны следующие выводы:

- за анализируемый период увеличился уровень квалификации всего персонала
- в целом можно утверждать о повышении профессионального уровня всего персонала, его совершенствовании и развитии
- основным видом обучения на предприятии было повышение квалификации, наименьшее внимание уделялось такому виду обучения, как стажировка.
- к концу анализируемого периода увеличилась частота обучения руководителей, о чем свидетельствовало снижение коэффициента периодичности.

На основе собранной и проанализированной информации можно сделать вывод о том, что предприятие обладает высоким уровнем трудового потенциала.

Из вышеизложенного следует, что существующая структура управления персоналом в ООО «Техиндестри» требует реорганизации посредством создания единого отдела управления персоналом.

Предлагается объединить отдел кадров, отдел подготовки кадров и отдел организации труда и заработной платы, что позволит:

- ✓ исключить дублирование документопотоков;
- ✓ больше внимания уделять управлению деловой карьерой персонала.

Таким образом, видно, что внедрив в ООО «Техиндестри» предложенные мероприятия, можно значительно повысить эффективность его функционирования. Причем реализовать эти мероприятия можно все вместе, поскольку они не являются капиталоемкими и почти все позволяют окупить затраты на их реализацию в течение полутора лет.

Социальный эффект выражается в большей удовлетворённости работников трудом, улучшении отношения их к предприятию и, как следствие, более эффективное использование рабочего времени персонала предприятия.

Спасибо за внимание!