

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей ДИПЛОМНОЙ РАБОТЫ (ПРОЕКТА) – «Формирование кадрового резерва в организации».

Слайд 2

Целью работы является изучение особенностей осуществления трастовых операций в банке.

Предмет исследования – кадровый резерв как элемент системы работы с персоналом на примере ООО «Киевская площадь».

Объектом дипломной работы является кадровый резерв.

Слайд 3

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 4

ООО «Киевская площадь 1» — российская девелоперская компания. Создана двумя предпринимателями азербайджанского происхождения — Зарахом Илиевым и Годом Нисановым при поддержке Ильгама Рагимова, однокурсника Владимира Путина.

Организационная структура компании ООО «КИЕВСКАЯ ПЛОЩАДЬ» представлена на слайде.

Слайд 5

В процедуре подбора персонала ООО «Киевская площадь» использует внутренний и внешний рынки труда, то есть участвуют либо его сотрудники, либо внешние сотрудники.

Можно предположить, что внутренний рынок предпочтительнее. «Старый» работник уже адаптирован к условиям работы организации. Кроме того, нельзя не учитывать стремление каждого сотрудника продвигаться по карьерной лестнице.

На рисунке показан процент использования внутреннего и внешнего рынка рабочей силы при приеме на работу.

Из рисунка видно, что большинство сотрудников ООО «Киевская площадь» набираются за пределами организации, это 88% от общего числа, это

включает в себя набор новых сотрудников через сотрудников компании, согласно их рекомендациям, и только 12 % набирается внутри компании за счет продвижения сотрудников по карьерной лестнице в связи с увольнением, декретным отпуском и т. д.

Слайд 6

Общая численность ООО «Киевская площадь» за последний отчетный период (2018 год) составила 2038 человек, из которых 96 человек являются управленческими работниками.

На рисунке показана структура ООО «Киевская площадь» по возрасту.

На основании рисунка можно выделить четыре основных сегмента диаграммы: 47% работников в возрасте 29–39 лет, 23% работников в возрасте 18–28 лет, 18% работников в возрасте 40–50 лет, 12% работников в возрасте 51–61 год. Согласно анализу, можно сказать, что сотрудники ООО «Киевская площадь» все относительно молодые.

Далее, на рисунке рассмотрим уровень образования сотрудников ООО «Киевская площадь».

Из рисунка видно, что 71% работников имеют высшее образование, 12% работников имеют два высших образования, 12% имеют среднее техническое образование и только 6% имеют среднее специальное образование. Это означает, что персонал на предприятии отбирается по определенным критериям, в том числе по образованию.

Далее рассмотрим структуру сотрудников по стажу работы в данной компании.

Анализ структуры работников по стажу работы показал, что основной стаж работы составляет от 1 до 2 (32%), менее года (16%), 2-3 года (23%) и 27% работников имеют опыт работы более 5 лет, это означает, что на этом предприятии наблюдается текучесть кадров.

Слайд 7

Для облегчения работы по комплексному управлению персоналом в области кадрового резерва и управления персоналом в целом (набор, адаптация, обучение, оценка работников и т. Д.), Для ООО «Киевская площадь» предлагается комплексное программное обеспечение, система «БОСС-Кадровик».

Рассмотрим преимущества использования автоматизации в рассматриваемом вопросе в организации ООО «Киевская площадь». Автоматизация на основе системы «БОСС-Кадровик» позволяет:

- сделать глубокий анализ внутреннего резерва предприятия;
- вести учет работников в кадровом резерве предприятия, одновременно работая со всеми должностями штатного расписания и работников;
- выявить сильные и слабые стороны работников, при необходимости спланировать и провести мероприятия (различные виды обучения), направленные на развитие определенных характеристик;
- вести индивидуальный план развития сотрудника, исходя из его уникальных характеристик (профиля);
- планировать долгосрочную (вертикальную или горизонтальную) карьеру в качестве работника;
- назначать личные задания отдельным сотрудникам, одновременно контролировать процентные доли и сроки их выполнения;
- выполнить расширенный поиск по накопленным данным по заданным критериям;
- выбрать наиболее подходящего сотрудника на ключевую должность и наоборот наиболее подходящую ключевую должность для указанного сотрудника;
- используя историю изменений статуса сотрудника, получать историю работы с кадровым резервом на неограниченное количество времени;
- сделать аналитические выводы на основе системного отчета «Кадровый резерв предприятия», который включает в себя возможность составления временных срезов.

Слайд 8

Внедрение системы «БОСС-Кадровик» для ООО «Киевская площадь» экономически выгодно, поскольку трудоемкость выполнения работ экспертом снижается, а текущие затраты сокращаются на 68 451,369 руб.

Слайд 9

Таким образом, можно с уверенностью заявить о большой важности правильной организации работы с документами и процессами документального обеспечения управления внутри предприятия. Объемы информации с каждым годом увеличиваются, и их своевременная обработка возможна только при рациональной организации работы системы управления делопроизводством и применении современных информационных технологий с использованием организационных и компьютерных технологий. Важность этого подтверждается реальным ростом производительности труда сотрудников, без которого невозможно дальнейшее развитие бизнеса и рост компании.

Слайд 10

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.