

ВЛИЯНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ТОРГОВЛИ (ПО МАТЕРИАЛАМ ООО «ТИНКО

ПОДГОТОВИЛ: КУДИНОВ ДМИТРИЙ ЮРЬЕВИЧ

НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ: КОВАНЕВ А. А.

ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ

Цель дипломной работы - совершенствование системы управления в ООО «ТИНКО».

Исходя из поставленной цели в дипломной работе были решены следующие задачи:

- теоретическое обоснование управления персоналом;
- организационно-экономическая характеристика ООО «ТИНКО»;
- пути совершенствования управления персоналом в ООО «ТИНКО».

СУЩНОСТЬ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Управление персоналом - понятие комплексное, охватывающее широкий спектр вопросов: от разработки концепции кадрового менеджмента и мотивации работников до организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретной организации.

Основной задачей управления человеческими ресурсами является наиболее эффективное использование способностей сотрудников в соответствии с целями предприятия и общества.

Управление реализуется через такие функции, как планирование, организация, координация, мотивация и контроль.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО «ТИНКО»

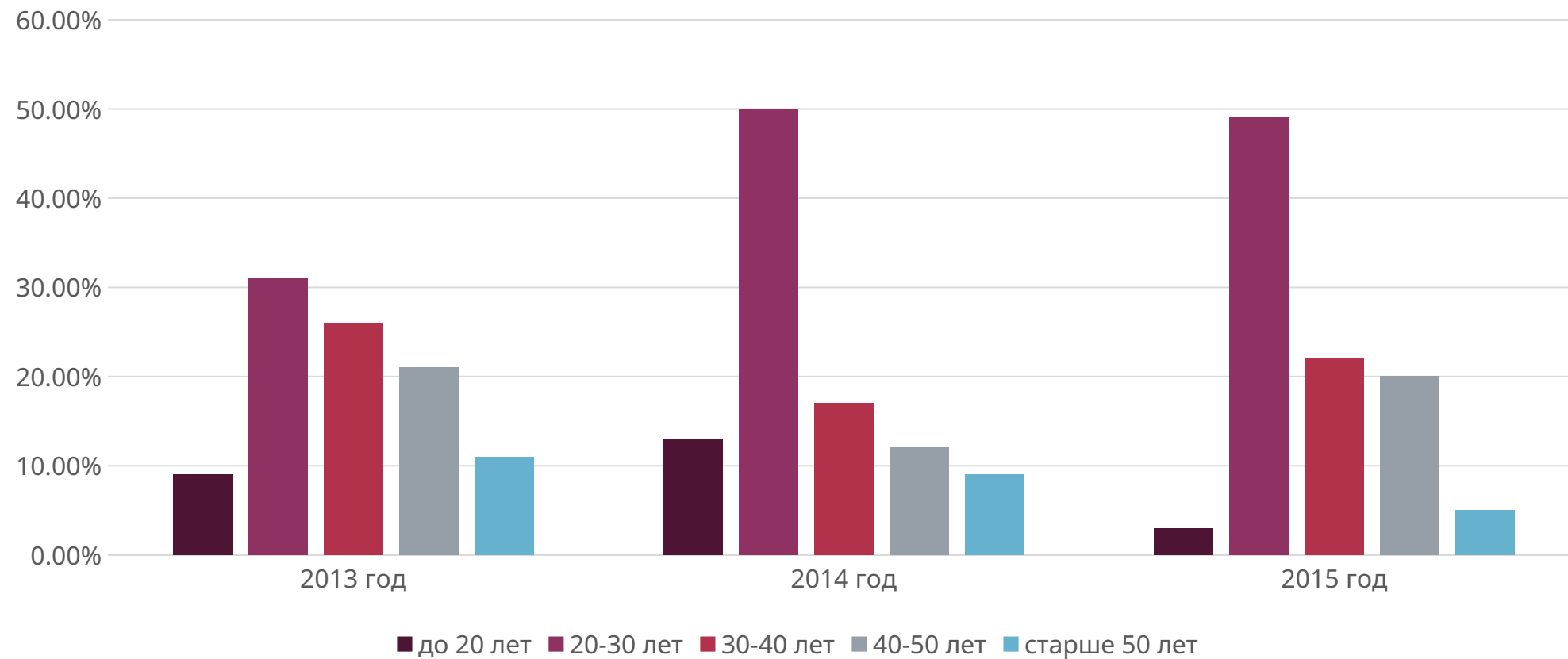
ООО «ТИНКО» является серьезным брендом отечественного рынка технических средств безопасности.

Наименование предприятия	Общество с ограниченной ответственностью «ТИНКО»
Форма собственности	Частная
Год основания	2008г.
Зарегистрировано	Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы №46 по г. Москве.
Юридический адрес	115088, Россия, г. Москва, ул. Южнопортовая, д. 7, стр. 25
Род деятельности	Торгово-хозяйственная и иная деятельность, направленная на получение прибыли.
Вид деятельности	Продажа и техническое обслуживание технических средств безопасности

АНАЛИЗ ЧИСЛЕННОСТИ И ДВИЖЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ООО «ТИНКО»



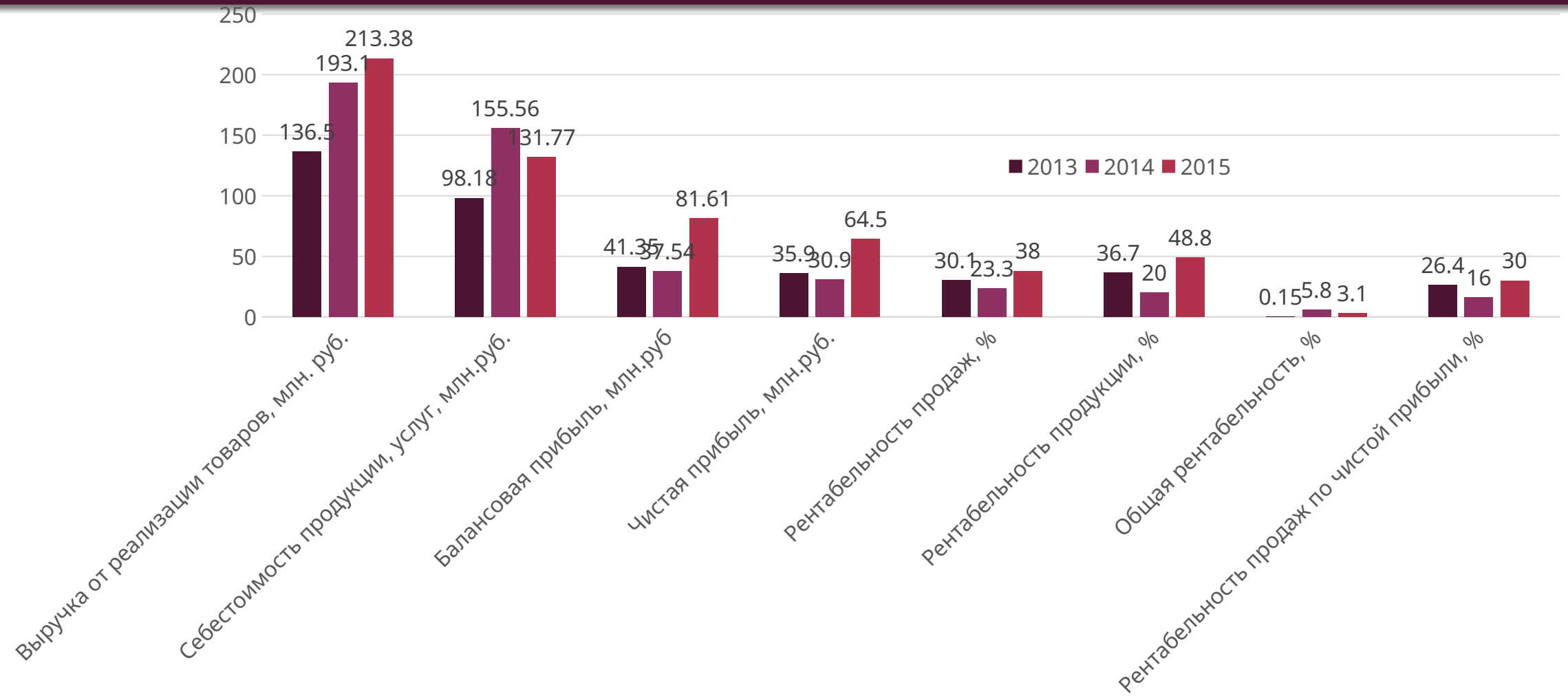
СОСТАВ ПЕРСОНАЛА ООО «ТИНКО» ПО ВОЗРАСТУ



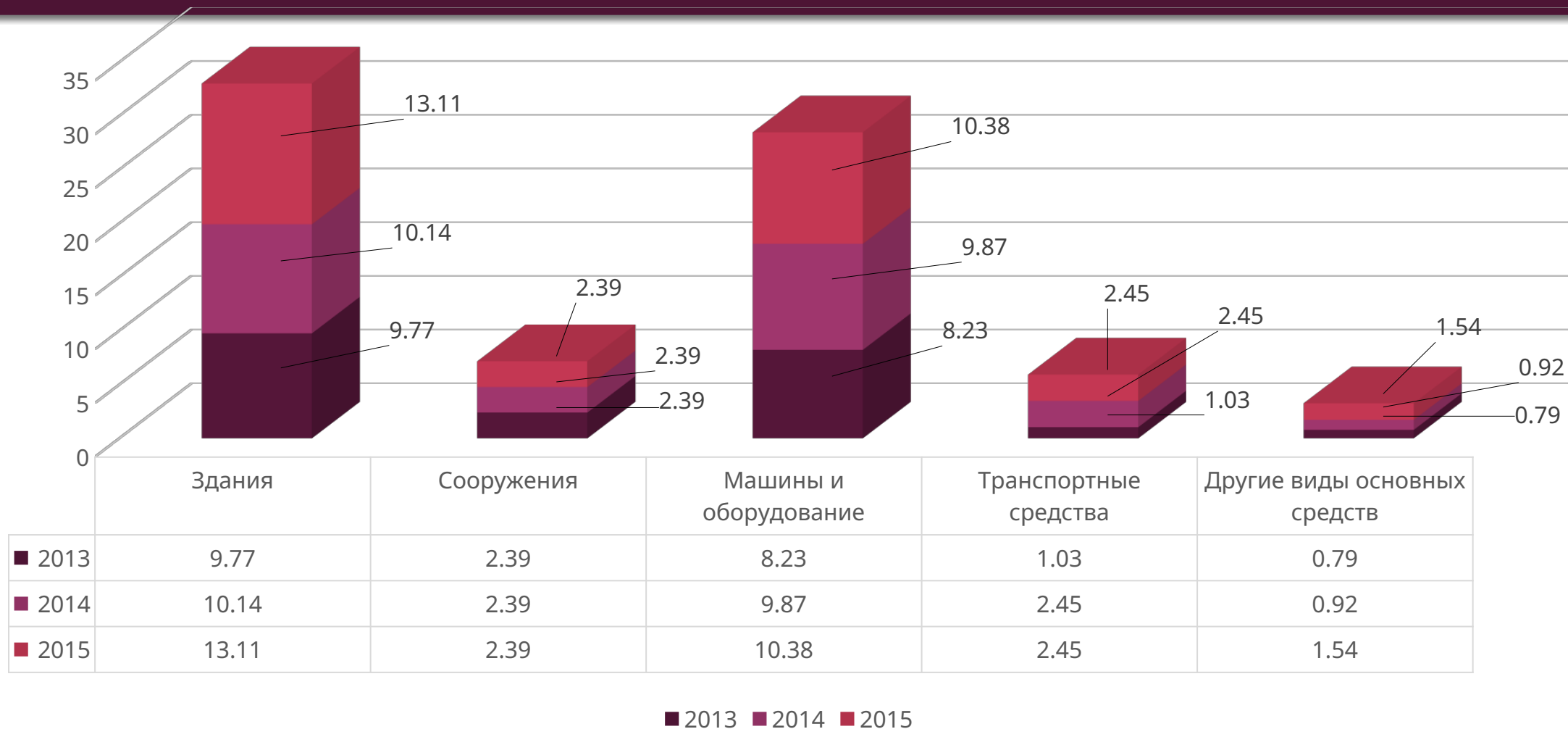
ОСНОВНЫЕ ТЕХНИКО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ООО «ТИНКО»

Показатели	2013 г.	2014 г	2015 г.	Абс.откл	Отн. откл., %
Выручка от реализации, млн.руб	136,5	193,1	213,38	76,88	156,3
Численность персонала, чел.	80	82	82	2	102,5
Годовой фонд зарплаты, тыс.руб.	24960	27898	32200	7240	129,0
Среднегодовая зарплата 1 работника, тыс.руб.	312,0	341,4	392,7	80,7	124,8
Производительность труда, тыс.руб./чел.	1706,3	2354,9	2602,4	896,1	152,5
Себестоимость продукции, услуг, млн.руб.	98,18	155,56	131,77	33,59	134,3
Балансовая прибыль, млн.руб.	41,35	37,54	81,61	40,26	195,6
Чистая прибыль, млн.руб.	35,9	30,9	64,5	25,6	171,1
Рентабельность продаж, %	26,4	16,0	30,0	3,6	-
Стоимость ОПФ, тыс.руб.	9,94	12,13	14,47	4,53	143,0
Фондоотдача, руб./руб.	13,73	15,92	14,75	1,02	107,4
Фондоемкость, руб./руб.	0,07	0,06	0,07	-	-

РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ



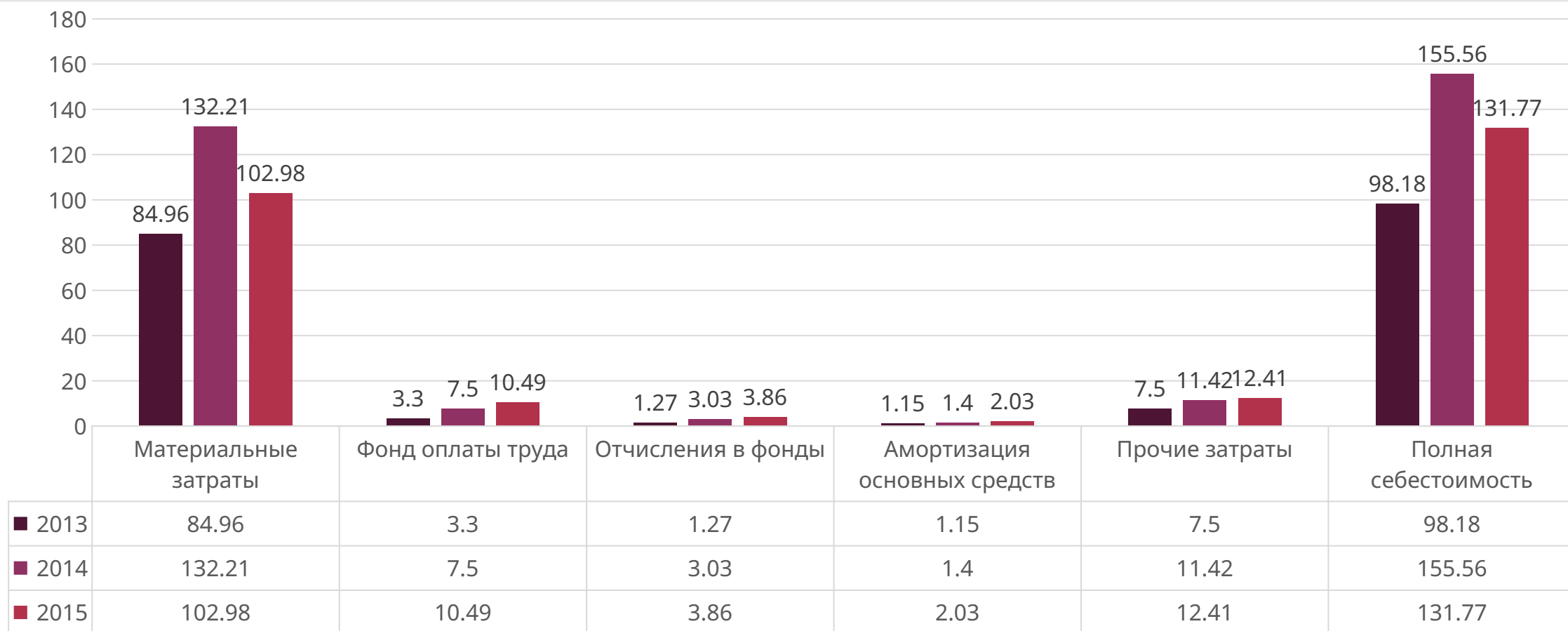
СОСТАВ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ ООО «ТИНКО», МЛН. РУБ.



РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ



АНАЛИЗ СЕБЕСТОИМОСТИ ПО ЭЛЕМЕНТАМ ЗАТРАТ, МЛН. РУБ.



■ 2013 ■ 2014 ■ 2015

ПОКАЗАТЕЛИ ОБОРАЧИВАЕМОСТИ ОБОРОТНЫХ СРЕДСТВ

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Изменения, +,-
Средняя стоимость материальных оборотных средств, млн.руб.	4,23	8,14	7,97	3,74
Средняя дебиторская задолженность, млн.руб.	3,58	6,06	11,45	7,89
Средняя стоимость оборотных средств, млн.руб.	9,36	15,99	21,03	11,67
Выручка от реализации без НДС, млн.руб.	136,5	193,1	213,38	76,88
К-нт оборачиваемости материальных оборотных средств	32,3	23,7	26,8	-5,5
Время оборота материальных оборотных средств, дней	11	15	14	4
К-нт оборачиваемости дебиторской задолженн.	38,1	31,9	18,6	-19,5
Время оборачиваемости дебит. задолженности, дней	9	11	20	11
Коэф-нт оборачиваемости оборотных средств	14,6	12	10,2	-4,4
Время оборота оборотных средств	25	30	36	12

СПОСОБЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ООО «ТИНКО»

На основании проведенного анализа в дипломной работе даны следующие предложения по совершенствованию системы управления персоналом:

- Разработка плана и процедуры системного проведения Аттестации персонала ООО «ТИНКО»
- Повышение квалификационного уровня кадрового состава ООО «ТИНКО» путем совершенствования процедуры отбора кандидатов и повышения квалификации сотрудников.
- Повышение материального стимулирования работников, внедрение эффективной системы премирования.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ

Показатели, характеризующие квалификацию служащего	Категории служащих		
	Руководители	Специалисты	Служащие
Образование	+	+	+
Стаж работы по специальности	+	+	+
Профессиональная компетентность			
3.1 Знание необходимых нормативных актов, регламентирующих развитие отрасли	+	+	+
3.2 Умение оперативно принимать решения по достижению поставленных целей	+	+	+
3.3 Качество законченной работы	+	+	+
3.4 Способность адаптироваться к новой ситуации и принимать новые подходы к решению возникающих проблем	+	+	+
3.5 Своевременность выполнения должностных обязанностей, ответственность за результаты работы	+	+	+
3.6 Интенсивность труда (способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы)	+	+	+
3.7 Умение работать с документами	+	+	+
3.8 Способность прогнозировать и планировать, организовывать координировать и регулировать, а также контролировать и анализировать работу подчиненных	+	+	+
3.9 Способность в короткие сроки осваивать технические средства, обеспечивающие повышение производительности труда и качества работы	+	+	+
Производственная этика, стиль общения	+	+	+
Способность к творчеству, предприимчивость	+	+	+
Участие в коммерческой деятельности	+	+	+



Цель дипломной работы - совершенствование
системы управления в ООО «ТИНКО» -
достигнута!

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!