



Резюме выпускника:

Буланов С.В.

19 год рождения

Образование –

Место работы –

Навыки и умения -

**Совершенствование системы
управления персоналом организации
(на примере Открытого акционерного
общества Московский научно-
производственный комплекс
«Авионика» им. О.В. Успенского
(ОАО МНПК «Авионика»)**

Выполнил:

С.В. Буланов

Научный руководитель:

Е.И. Данилина

ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ, ОБЪЕКТ, ПРЕДМЕТ

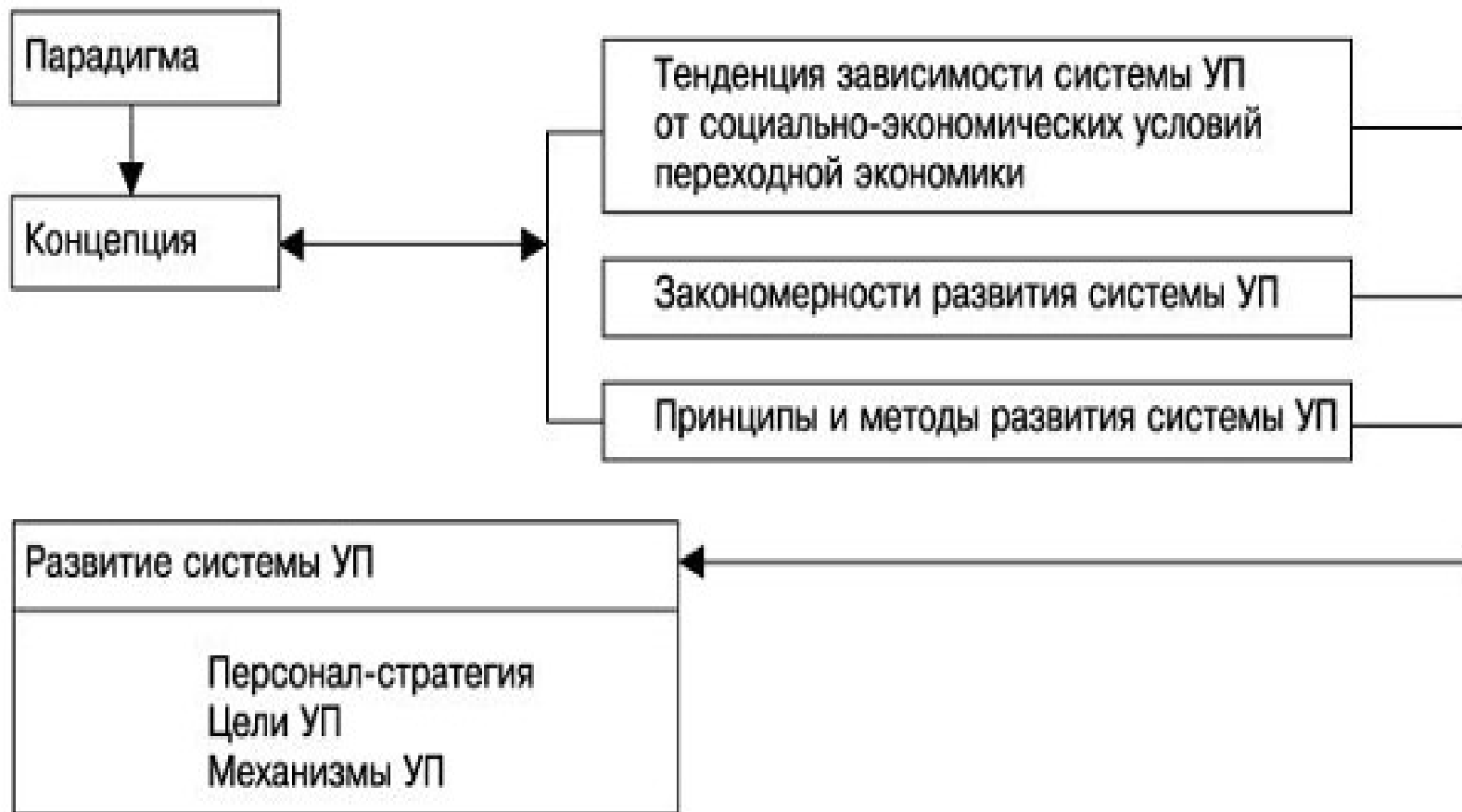
Цель – разработать рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом ОАО МНПК «Авионика» и оценить их социально-экономическую эффективность.

Задачи:

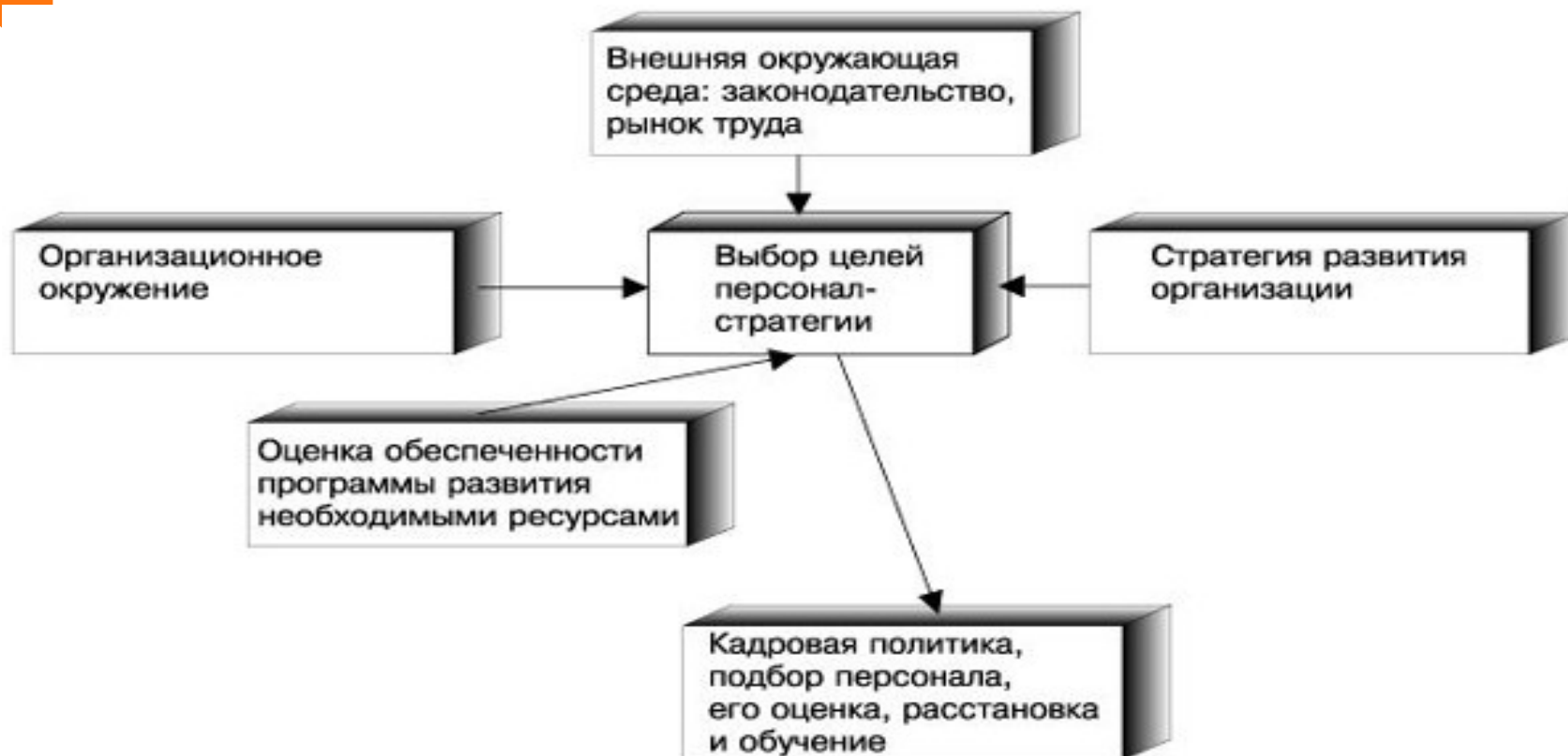
1. Раскрыть теоретические основы функционирования системы управления персоналом организации: понятие, цели системы управления персоналом;
2. Рассмотреть основные функции системы управления персоналом;
3. Дать общую характеристику деятельности ОАО МНПК «Авионика»;
4. Проанализировать кадровый состав и систему управления персоналом в ОАО МНПК «Авионика»;
5. Разработать рекомендации по совершенствованию работы системы управления персоналом ОАО МНПК «Авионика»;
6. Оценить социально-экономическую эффективность предложенных рекомендаций.

Объект исследования - система управления персоналом в ОАО МНПК «Авионика»

Предмет исследования – рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом предприятия



Развитие системы управления персоналом



Модель стратегического управления персоналом организации

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОАО МНПК «АВИОНИКА»

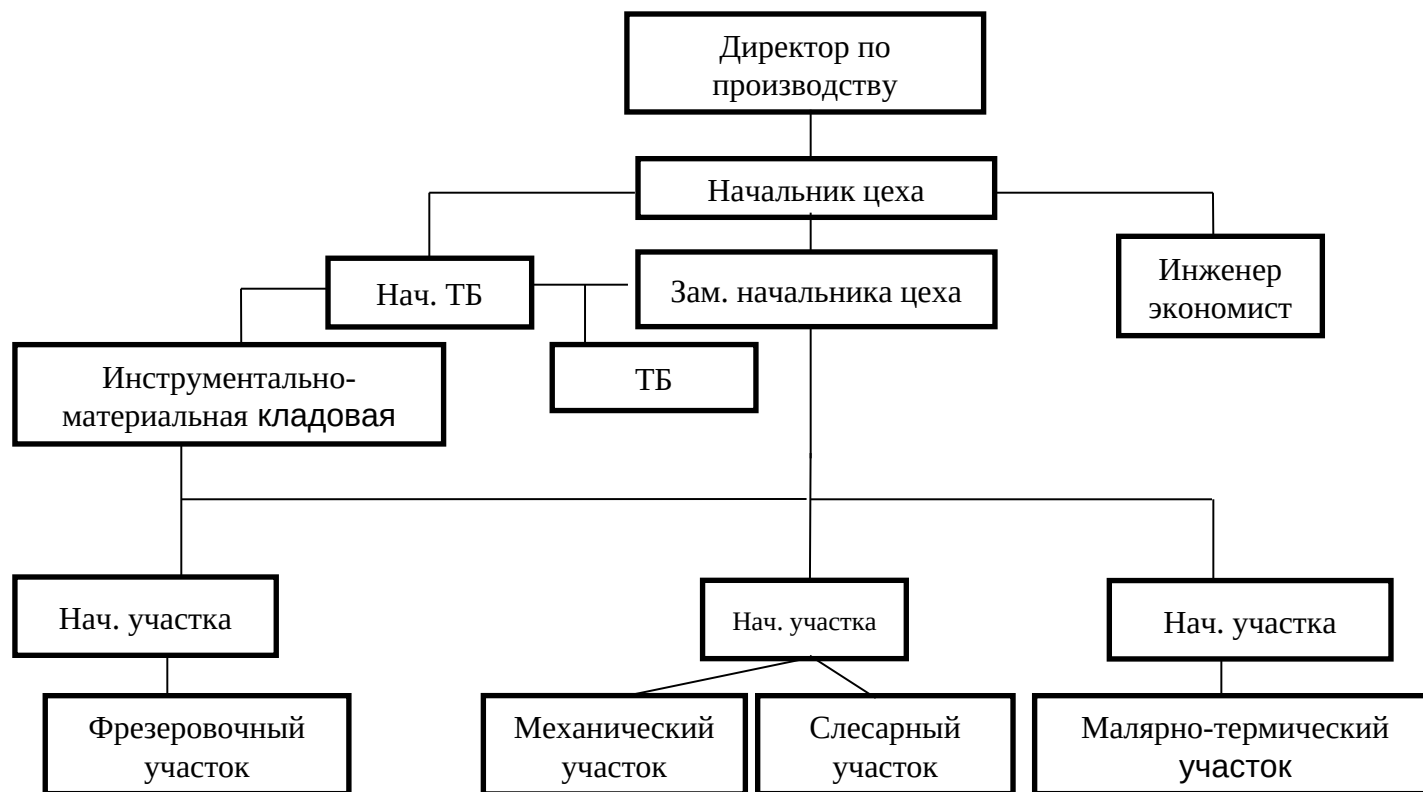
Коэффициент текущей ликвидности

Наименование показателей	2015 год (тыс. руб.)	2014 год (тыс. руб.)	2013 год (тыс. руб.)
1.Итог II раздела баланса	950 419	1 154 834	1 089 766
2.Краткосрочные обязательства	800 528	1 023 253	1 037 629

Основные показатели финансово-хозяйственной деятельности

Наименование показателя	2015 год (тыс. руб.)	2014 год (тыс. руб.)	2013 год (тыс. руб.)
1. Выручка	1 068 529	1 032 877	959053
2.Чистая прибыль (убыток)	80 189	124 397	32 038
3.Собственный капитал	400 000	350 910	234 203
4.Средняя заработная плата	51, 905	43,408	36,034
5.Средняя численность работников списочного состава (без внешних совместителей)	640	574	580

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В ОАО МНПК «АВИОНИКА»



**Организационная структура ОАО МНПК
«Авионика»**

Обеспеченность трудовыми ресурсами

Категории	2014 г.	2015 г.	Темп роста, %
рабочие	249	245	-1,6
руководители	18	13	-27,7
специалисты	15	23	+53,3
служащие	2	2	0
Итого:	284	283	-0,35

Текучесть кадров предприятия

Показатель	2014г.	2015г.
Среднесписочная численность, чел.	284	283
Общий оборот рабочей силы, чел.	82	96
Принято	13	20
Выбыло	35	31
В связи с уходом на пенсию	2	3
Для службы в армии	0	2
По собственному желанию	64	70
Прочие	3	1
Коэффициент текучести	$35:284*100=12,3\%$	$31:283*100=10.6\%$

Комплексная система мотивации персонала

Компоненты системы мотивации	Инструменты мотивации	Цели мотивации
<u>Культура организации</u> Система общих для всего персонала организации ценностных ориентаций и норм	Конституция (устав) организации, основные принципы руководства и организации	Понимание и признание целей деятельности организации. Ориентация на перспективу. Согласование взаимных интересов
<u>Идентификация организацией</u> Образ организации в глазах персонала и внешнего мира	Различные формы информации об организации	Единая ориентация в восприятии организации как внутри нее, так и вовне. Чувство принадлежности к организации
<u>Система участия</u> Участие работников в распределении общего хозяйственного результата, участие в капитале организации и развитие сотрудничества	Формы и методы распределения результатов, система участия в капитале и собственности; развитие отношений партнерства	Установка на корпоративность в поведении. Ориентация на соотнесение затрат и результата, готовность к риску.
<u>Обслуживание персонала</u> Все формы социальных льгот, услуг, предоставляемых работникам независимо от их положения в организации	Безопасность труда, охрана здоровья, создание условий для отдыха и разгрузки, занятия спортом, забота о работниках, нуждающихся в помощи	Социальная ответственность по отношению к другим. Повышение трудовой активности
<u>Регулирование рабочего времени</u> Гибкое приспособление рабочего времени к потребностям работника и организации	Сокращение рабочего времени; гибкие и скользящие графики	Ответственное и сознательное использование рабочего времени. Привлекательность труда, связанная с гибкостью рабочего времени. Эффективность времени труда

Анкетирование персонала ОАО МНПК «Авионика» на предмет удовлетворенности системой управления

Вопрос	Доля положительных ответов, %
Стиль управления непосредственного руководителя	
1 В отношении с подчинёнными всегда вежлив и доброжелателен	73
2. Руководитель обсуждает насущные вопросы и дальнейшие планы с отделом	54
3. Мне ставят конкретные, чёткие, измеримые и достижимые цели	78
4. Руководитель своевременно оказывает поддержку при возникновении заминок с исполнением	65
5. Я регулярно получаю обратную связь с оценкой моей деятельности от руководителя	58
Психологический климат	
1. В компании благоприятный психологический климат	62
2. Мои коллеги всегда готовы прийти на помощь	23
3. В компании принято уважительное общение	72
4. Руководитель и коллеги признают мои заслуги и достижения	34
5. Меня устраивает уровень уровня корпоративной культуры организации вне рабочее время	25
Условия труда	
1. У меня красивое рабочее место	45
2. Моё рабочее место оборудовано всей необходимой техникой и удобной мебелью	24
3. На моём рабочем месте комфортная температура и нет сквозняков	19
4. На моём рабочем месте достаточно освещения	65
5. Размер заработной платы отражает вклад сотрудника в результативность организации	78
Оплата труда	
1. Заработная плата выплачивается точно в срок	87
2. Компания всегда точно выполняет обязательства по выплате заработной платы	73
3. Размер заработной платы считаю достаточным	39
4. Формирование заработной платы понятно и полностью прозрачно	51
5. Размер заработной платы отражает вклад сотрудника в результативность организации	40
Обучение сотрудников	
1. Вы довольны ли вы действующей в организации системой обучения?	10
2. Считаете ли вы что руководству необходимо расширить систему обучения персонала?	91
3. На каком этапе обучения вы считаете что обучение персонала наиболее эффективно?	70

Основной показатели финансово-хозяйственной деятельности общества



Наименование показателя	2015 год (тыс. руб.)	2014 год (тыс. руб.)	2013 год (тыс. руб.)
1. Выручка	1 068 529	1 032 877	959053
2. Чистая прибыль (убыток)	80 189	124 397	32 038
3. Собственный капитал	400 000	350 910	234 203
4. Средняя заработная плата	51, 905	43,408	36,034
5. Средняя численность работников списочного состава (без внешних совместителей).	640	574	580



Методы управления персоналом ОАО МНПК «Авионика»

- административно - организационные методы управления;
- регулирование взаимоотношений сотрудников посредством положений о структурных подразделениях и должностных инструкций;
- использование властной мотивации (издание приказов, отдача распоряжений, указаний) при управлении текущей деятельностью предприятия;
- экономические методы управления.

ВЫВОДЫ:



1. Система мотивации - это комплекс материальных и нематериальных стимулов, призванный обеспечить качественный и производительный труд работников, а также привлечь в компанию наиболее талантливых специалистов и удерживать их.

2. Анализ деятельности ОАО МНПК «Авионика» и основные элементы системы управления персоналом показал, что система управления персоналом в организации требует совершенствования.

3. Основными слабыми сторонами существующей системы управления работников являются следующие аспекты: низкая заработная плата; слабая система мотивации и стимулирования персонала; недостаток в таком элементе управления как отбор персонала: отсутствие эффективной системы отсеивания претендентов на должность с недостаточными навыками.

4. Основными направлениями совершенствования системы управления персоналом в сложившихся условиях стали: внедрение системы оценочных надбавок к премиальной части; введение тренинга для повышения квалификации персонала; разработка детальной анкеты, используемой на этапе отбора персонала, для оценки соответствия кандидата требованиям должности.



Недостатки:

- оплата труда не выполняет мотивирующей функции и не стимулирует к высокопроизводительному труду
- неудовлетворенность сотрудников системой обучения и развития;
- недостаток в таком элементе управления как отбор персонала: отсутствие эффективной системы отсеивания претендентов на должность с недостаточными навыками



РЕКОМЕНДАЦИИ

Основными направлениями совершенствования системы управления персоналом в сложившихся условиях являются:

- внедрение системы оценочных надбавок к заработной плате;
- введение тренинга для повышения квалификации персонала;
- разработка детальной анкеты, используемой на этапе отбора персонала, для оценки соответствия кандидата требованиям должности.

Оценка социально-экономической эффективности рекомендаций

Для выявления степени согласованности мнений наших экспертов рассчитается **коэффициент конкордации**:

$$W = \frac{X^2}{m(n-1)}$$

при этом:

$$X^2 = \frac{12S}{mn(n+1)} - 3m(n+1)$$

Коэффициент согласования:

$$X^2 = 12 * 1317 / 5 * 5 * (5 + 1) - 3 * 5 * (5 + 1) = 105,4 - 90 = 15,4$$

$$W = 15,4 / 5 * (5 - 1) = 0,77.$$

Величина коэффициента согласования **$W=0,77>0,5$** указывает на положительное согласование мнений группы экспертов.



**Совершенствование системы
управления персоналом организации
(на примере Открытого акционерного
общества Московский научно-
производственный комплекс
«Авионика» им. О.В. Успенского
(ОАО МНПК «Авионика»)**

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!