

ВУЗ

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему:

**«ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ
ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «ЛИДЕР»))»**

Выполнена:

Научный руководитель:

Актуальность исследования

Актуальность исследования связана с тем, что анализ сложившейся практики управления в экономике показывает, как большинство отечественных предприятий сосредоточили основное внимание на производственном, финансовом менеджменте и обеспечении безопасности. Персонал же как объект управления до настоящего времени остается на втором плане. Причины подобного ранжирования определены факторами объективного и субъективного характера. В отличие от своих зарубежных коллег руководители российских предприятий практически не знакомы с персональным менеджментом как полноценным элементом науки системного управления деятельностью организации. Следует учитывать, что значительная часть руководителей (прежде, всего нижнего и среднего звена) перешла на работу в коммерческие предприятия из других сфер деятельности и не успела еще в полной мере осознать принципиально иной качественный уровень требований к персоналу коммерческих организаций.

Цель и задачи

Целью - разработка мероприятий по повышению эффективности управления персоналом организации на примере ООО «ЛИДЕР».

Задачи:

1. исследовать теоретические аспекты системы управления персоналом организации;
2. провести анализ существующей системы управления персоналом в организации;
3. разработать мероприятия по повышению эффективности управления персоналом организации.

Динамика основных экономических показателей деятельности за 2019-2021 гг

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021г.
Выручка, тыс. руб.	8819	10324	13265
Себестоимость, тыс. руб.	6702	7846	10081
Валовая прибыль, тыс. руб.	3117	3478	5184
Прибыль от продаж, тыс. руб.	2286	2861	4269
Чистая прибыль, тыс. руб.	1943	2432	3629
Рентабельность, %	29	31	36
Среднесписочная численность, чел.	47	51	62
Среднемесячная заработная плата на одного работника, руб.	15671	16675	17163
Фонд заработной платы, тыс. руб.	4963	6732	7165

Динамика движения персонала ООО «ЛИДЕР» за 2019-2021 годы

№ п/п	Структура персонала	Годы			Отклонения чел. (+/-)	
		2019	2020	2021	2020/2019	2021/2020
1	Среднесписочная численность персонала, чел.	47	51	62	4	11
2	Количество принятых, чел.	7	15	6	8	-9
3	Количество уволенных всего, чел.	6	3	9	-3	6
	в том числе:					
	- по собственному желанию	5	2	9	-3	7
	- за нарушения трудовой дисциплины	1	1	-	-	-1
4	Коэффициенты:					
	- оборота по приему	0,15	0,3	0,1	0,15	0,2
	- оборота по выбытию	0,13	0,6	0,15	0,07	0,09
	- текучести кадров	0,13	0,06	0,15	0,07	0,09
	- общего оборота	0,28	0,36	0,25	0,08	0,11

Характеристика качественного состава персонала ООО «ЛИДЕР» за 2019-2021 года

№ п/п	Структура персонала	Годы			Отклонение (+/-)	
		2019	2020	2021	2020/2019	2021/2020
1	Среднесписочная численность персонала	47	51	62	4	11
2	По полу:					
	-женщины	7	8	11	-1	3
	-мужчины	40	43	51	3	8
3	По возрасту:					
	-до: «30» лет включительно	18	23	21	5	-2
	-от: «30» лет	29	28	41	-1	13
4	По стажу работы:					
	-5 и: более лет	11	9	6	2	3
	-менее 5 лет	36	42	56	1	7

Преимущества и недостатки системы управления персоналом ООО «ЛИДЕР»

Преимущества	Недостатки
Подготовка кадров перед принятием должностных обязательств; При найме предпочтение отдается кандидату с опытом, что позволяет не тратить средства на обучение; Быстрая адаптация персонала в неформальной обстановке.	Отсутствие долгосрочного планирования кадров; Отсутствие кадрового резерва; Отсутствие профессионального продвижения персонала;
	Отсутствие поощрения инициативы персонала; Частичное отсутствие материального стимулирования.

Рекомендации по улучшению использования персонала в ООО «ЛИДЕР»

№	Проблема	Рекомендации	Мероприятия	Результаты
1	Несовершенство привлечения и набора персонала в организации	1. Совершенствование системы найма и отбора персонала	1.1 Определение потребности в кадрах 1.2 Разработка критериев для отбора 1.3 Разработка процедур отбора	Снижение расходов на подготовку и обучение персонала; Отбор более качественных кандидатов
2	Неудовлетворённость персонала своим положением в организации	2. Создание системы служебно-профессионального продвижения персонала	2.1 Мониторинг состояния профессиональной пригодности работников к продвижению 2.2 Ежегодное планирование резерва на служебно-профессиональное продвижение 2.3 Развитие внутриорганизационной карьеры сотрудников	Получение полной информации о состоянии профессиональной готовности работников; Повышение интереса работников к собственной профессии; Стремление работников к служебно-профессиональному продвижению
3	Неразработанность гибких механизмов материального поощрения персонала.	3. Совершенствование системы материального поощрения персонала	3.1 Разработка системы бонусов для различных категорий персонала	Повышение производительности труда; прозрачность системы оплаты труда
4	Отсутствие системы оценки кадрового потенциала сотрудников.	4. Внедрение оценки кадрового потенциала	4.1 Разработка критериев оценки кадрового потенциала сотрудников	Определение уровня профессионализма работников; снижение конфликтности в организации

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!