

ВУЗ

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

на тему:

**«Разработка рекомендаций по совершенствованию
управления человеческими ресурсами организации»**

Выполнил:

фио

Научный руководитель:

фио

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ РАБОТЫ

Цель – анализ системы управления человеческими ресурсами организации для разработки предложений, направленных на повышение ее эффективности.

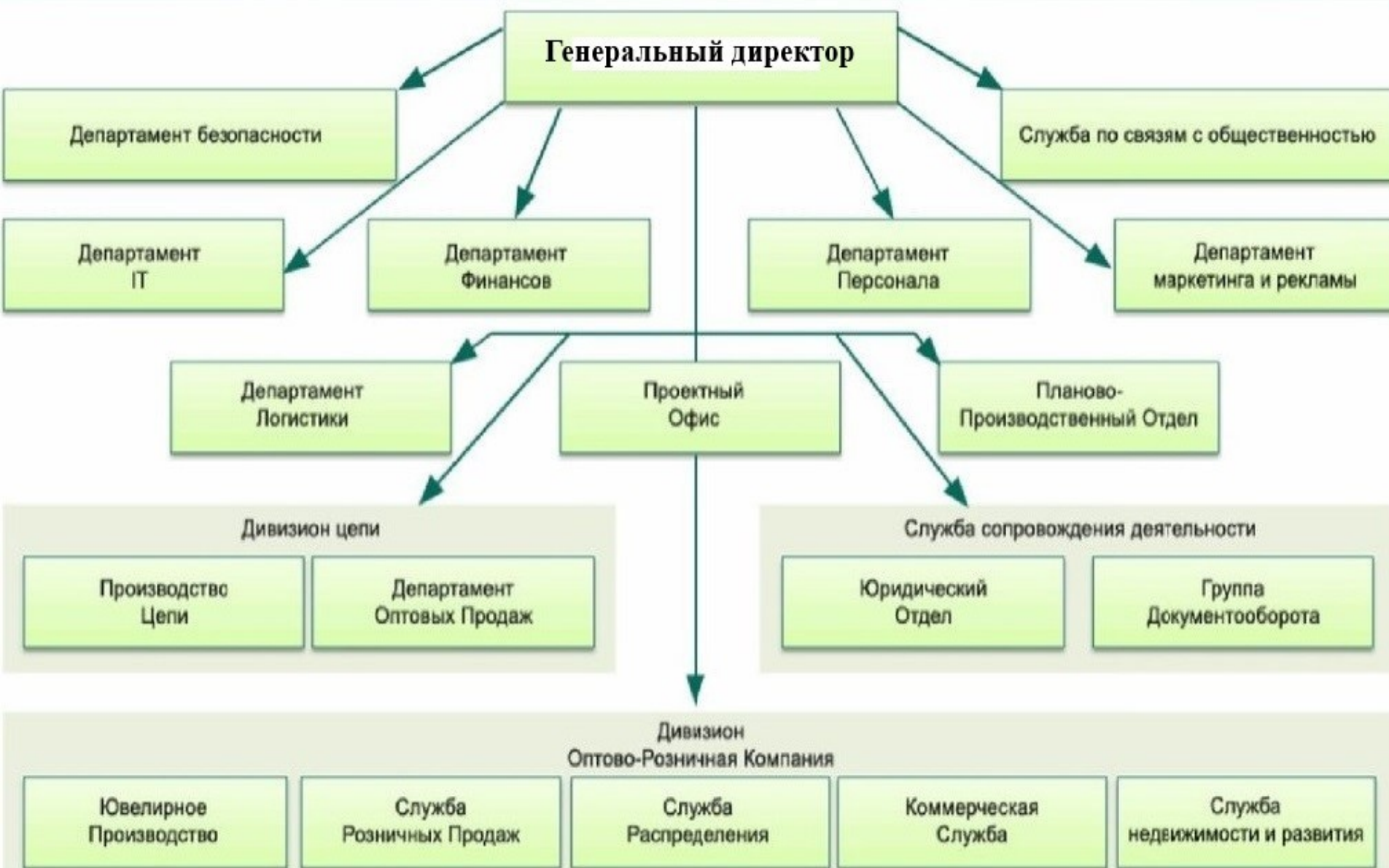
Задачи:

1. Исследовать теоретические аспекты управления человеческими ресурсами в организации;
2. Проанализировать систему управления человеческими ресурсами АО «ТПК «Алмаз-Холдинг» и выявить проблемы управления человеческими ресурсами;
3. Разработать мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом.

Динамика основных показателей АО «ТПК «Алмаз Холдинг» в период за 2015 г.–2017 г.

Основные показатели	на 31.12. 2015	на 31.12.2016		на 31.12.2017		
		значение	темп роста к 2008 г., %	значение	темп роста к 2016 г., %	темп роста к 2015 г., %
Стоимость основных средств, тыс. руб.	83738	123987	148	184411	149	220
Стоимость активов, тыс.руб.	153684	189768	123	464394	245	302
Выручка от реализации, тыс.руб.	238905	561410	235	771504	137	323
Чистая прибыль, тыс. руб.	164	10524	6417	22649	215	13810
Себестоимость услуг, тыс.руб.	216081	539566	250	712100	132	330
Средняя зарплата, тыс.руб.	7536	8432	112	10133	120	134
Среднесписочная численность персонала, чел.	1400	1329	95	1218	92	87
Дебиторская задолженность (тыс. руб.)	60827	85633	141	182782	213	300
Кредиторская задолженность (тыс. руб.)	127551	153919	121	416352	271	326
Краткосрочные пассивы	5421	7053	130	20058	284	370
Рентабельность, %	9,55	3,89	41	7,70	198	81
Оборачиваемость активов, кол-во оборотов	1,55	2,96	190	1,66	56	107
Продолжительность оборота активов, дни	234,80	123,38	53	219,71	178	94
Коэффициент текущей ликвидности	26,23	21,17	81	22,78	108	87
Коэффициент автономии	0,03	0,02	81	0,01	41	33

Организационная структура управления АО «ТПК «Алмаз-Холдинг»



Преимущества метода управления



Единство распорядительства, простоту и четкость подчинения

Полную ответственность руководителя за результаты деятельности подчиненных ему подразделов

Оперативность в принятии решений

Согласованность действий исполнителей

Получение нижестоящими звеньями согласованных между собой распоряжений и заданий

Позиции предприятия относительно управления персоналом

Численность
работников

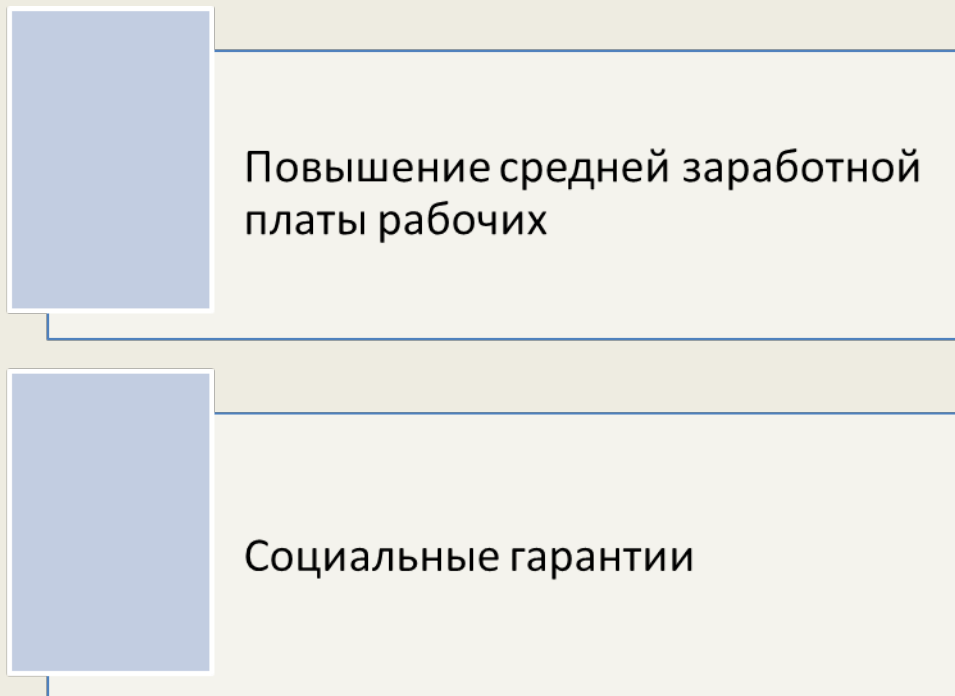
Внутригрупповая
взаимозаменяемость
работников

Частично
дифференцированный
коллектив

Групповой или
частичный патернализм
руководства по
отношению к
коллективу

Выбор социального
типа коллектива

Цели социальной стратегии предприятия



Основные мероприятия по управлению персоналом предприятия



Ознакомление сотрудников со стратегией развития предприятия

Исполнение отделом по учету и управлению персоналом компании таких функций как: участие в деловой стратегии компании; подбор, наем и расстановка сотрудников

Разработка единой системы нормативных документов, ориентированных на цели работы и результат деятельности

Привлечение в процесс набора и отбора персонала начальников отделов, либо работников кадровой службы

Организация непрерывного обучения сотрудников

Разработка эффективной системы материального и нематериального стимулирования труда персонала компании

Планирование и официальное утверждение схем продвижения работников

Элементы материальной мотивации

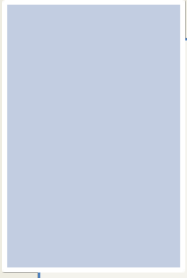


Заработная плата состоит из 2 частей

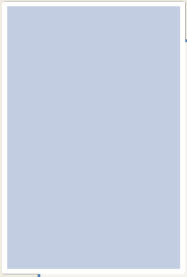


Предоставляются льготы на покупку ювелирных украшений в сети магазинов «Алмаз-Холдинг»

Элементы нематериальной мотивации



Возможность карьерного роста



Организация корпоративных

Ключевые недостатки действующей системы материальной мотивации сотрудников



Размер заработной платы не превышает объем денежных средств, необходимых на удовлетворение индивидуальных потребностей

Отсутствует система оценки личного вклада работника. Премияльная часть зависит от выполнения плана по прибыли, при этом не учитывается личный вклад каждого сотрудника

Сотрудник не видит, как уровень его личной трудовой активности влияет на его совокупный денежный доход и размер премиальной части

В основном стимулировании, то есть при определении размера оклада и премиальных, не уделяется внимание дополнительно отработанному времени персонала, что значительно снижает заинтересованность и производительность

Альтернативы для совершенствования системы мотивации персонала АО «ТПК «Алмаз-Холдинг»

Ничего не делать и
дать событиям
развиваться
естественным путем

Совершенствование
систему оплаты труда

Создать в
организации системы
предупреждения
конфликтных
ситуаций

Разработка набора
социальных пакетов
для сотрудников
организации

Проведение между
персоналом рейтинга
продаж

Стимулирование
свободным временем

Трудовое
стимулирование

Основные направления совершенствования мотивационного механизма в АО «ТПК «Алмаз-Холдинг»

Информирование работников

Совершенствование системы
соблюдения социальных и
индивидуальных потребностей
работников

Формирование, развитие и
рациональное использование
профессионального потенциала
каждого менеджера и организации
в целом

Обеспечение преемственности
профессионального опыта и
культуры организации

Достижение взаимопонимания
между организацией и
менеджером по вопросам его
развития и продвижения

Создание благоприятных условий
для развития и продвижения
персонала в рамках
организационного пространства и
др.

Организация процессов обучения,
адаптации и профессиональной
ориентации, конкурсов на
замещение вакансий менеджеров

Контроль за выполнением функций

**«Разработка рекомендаций по
совершенствованию управления
человеческими ресурсами
организации»**

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!