

Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается дипломная работа на тему – Разработка эффективной кадровой политики в АО "Ханса Строй".

Цель исследования: разработка предложений по совершенствованию кадровой политики в организации АО «Ханса строй».

Задачи исследования:

- рассмотреть особенности кадровой политики в организации;
- рассмотреть критерии оценки и разработка кадровой политики;
- рассмотреть организационные характеристики АО «Ханса строй»;
- провести анализ кадровой политики АО «Ханса строй»;
- разработать мероприятия по улучшению кадровой политики АО «Ханса строй»;
- проанализировать социально-экономическую эффективность предложенных мероприятий.

АО «Ханса строй», выполняя работы по проектированию, строительству и реконструкции трубопроводов под газ, воду, канализацию, кабели любого назначения, направлена на участие в процессах обеспечения населения важнейшими, жизненно необходимыми ресурсами – воды, газа, электричества, отведения сточных вод.

От уровня квалификации специалистов зависит безопасность объектов строительства, поэтому получение допуска СРО к таким видам работ обязательно.

Членство в СРО является гарантией того, что компания несёт материальную ответственность за свою деятельность, обеспечивает соблюдение строгих требований и профессиональных стандартов в процессе работы.

Мировой кризис сказывается негативно не только на бизнесе, но и на всех сферах жизни, поэтому агентству, как малому и среднему бизнесу, необходимо выработать антикризисную политику и суметь вовремя применить ее в своей деятельности. Например, ситуация с пандемией коронавируса и начало мирового кризиса 2021 года – время, когда предприятие выбирает – адаптироваться или закрываться. На время введенного режима самоизоляции, АО «Ханса строй» частично перешли на удаленную работу, сократив долю постоянных расходов в виде арендной платы, коммунальных услуг, услуги связи и интернета, а также транспортные расходы и т.д.

Уровень развития предпринимательства и бизнес-среды - второй важный экономический фактор, который может сказаться положительно на деятельности АО «Ханса строй», поскольку с развитием бизнес-среды увеличивается и число потенциальных клиентов компании.

Все три показателя рентабельности за период с 01.01.2022 по 31.12.2022, приведенные в таблице, имеют положительные значения, поскольку организацией получена как прибыль от продаж, так и в целом прибыль от финансово-хозяйственной деятельности за данный период. Рентабельность продаж за период с 01.01.2022 по 31.12.2022 составила 0,6%.

Рентабельность, рассчитанная как отношение прибыли до налогообложения и процентных расходов (ЕВІТ) к выручке организации, за 2022 год составила 1,2%. То есть в каждом рубле выручки организации содержалось 1,2 коп. прибыли до налогообложения и процентов к уплате.

За 2022 год каждый рубль собственного капитала организации принес 0,155 руб. чистой прибыли. Рентабельность собственного капитала в течение анализируемого периода (с 31 декабря 2019г. по 31 декабря 2022г.) повысилась на 8,6%. За последний год значение рентабельности собственного капитала можно характеризовать как полностью укладывающееся в норму.

Рентабельность активов за 2022 год в сравнении с данными за 2020 год стремительно выросла – с 2,5% до 5,4% (т. е. +2,9%). В начале рассматриваемого периода рентабельность активов не укладывалась в установленный норматив, однако позже стала соответствовать норме.

Общая численность персонала АО «Ханса строй» на 01.01.2023 года составляет 70 человек. Организационная структура АО «Ханса строй» является линейно-функциональной. Предприятие разделено на отдельные элементы, каждый из которых имеет свою четко определенную, конкретную задачу и обязанности. При такой структуре управления всю полноту власти берет на себя генеральный директор, возглавляющий определенный коллектив. Ему при разработке конкретных вопросов и подготовке соответствующих решений, программ, планов помогает специальный аппарат, состоящий из функциональных подразделений.

В течение 2022 года уволилось 29 человек. Коэффициент текучести персонала составляет 41,4%. Анализ кадровой политики показывает, что на предприятии имеются проблемы в качественном составе персонала, имеется высокий процент текучести персонала. Причинами текучести персонала являются неэффективная

система подбора и адаптации персонала. Для анализа причин текучести персонала необходимо провести опрос персонала и выяснить удовлетворенность трудом.

В процессе осуществления хозяйственной деятельности предприятие

АО «Ханса строй» сталкивается с вопросами организации труда, управления трудовыми отношениями и регламентации этих процессов. Все управленческие действия в сфере взаимоотношений работников и работодателей, касающиеся персонала в АО «Ханса строй» документируется в обязательном порядке.

Анализ показателей эффективности управления персоналом показал, что на предприятии «Ханса строй» имеются необходимые основные документы, характеризующие систему управления персоналом.

На предприятии используется материальная система мотивации. В дополнение к ней осуществляются стимулирующие выплаты в виде премий производятся всем категориям персонала предприятия, но в различном объеме. При этом система мотивации и стимулирования не учитывает потребности работников.

За три года наблюдается увеличение фонда оплаты труда. Темпы роста производительности труда в 2022 году превышают темпы роста заработной платы, что также говорит об эффективности использования фонда оплаты труда.

Срок закрытия вакансии – это период времени от начала работы отдела подбора над заявкой до окончания непосредственной работы рекрутера.

Как видно из представленных показателей эффективности, средний срок закрытия вакансий в 2022 году увеличился и составил 140 дней, это достаточно долго, срок вакансии увеличивается. Наблюдаются трудности с набором молодых квалифицированных работников для работы в отделе сервисной службы, таких профессий как слесарь-ремонтник и инженер-ремонтник.

Недостатки системы управления персоналом в компании «Ханса строй»:

Во-первых, неэффективный подбор и отбор персонала. В течении 2021-2022 года наблюдаются трудности с набором молодых квалифицированных работников для работы в отделе сервисной службы, таких профессий как слесарь-ремонтник и инженер-ремонтник. Выход на пенсию рабочих и специалистов в АО «Ханса строй» не восполняется приходом молодых сотрудников, что на сегодняшний день является особенно актуальным для повышения укомплектованности кадрами. Нарастающий дефицит кадров в возрасте 30-40 лет уже через 5-10 лет

приведет к отсутствию в штате компаний опытных сотрудников, способных передавать знания младшим коллегам.

Во-вторых, коэффициент текучести персонала составляет 41,4%. При потере кадров создаются помехи развитию предприятия, такие как увеличение нагрузки на оставшихся сотрудников. В-третьих, большая часть опрошенных работников не удовлетворены условиями труда. В-четвёртых, система мотивации и стимулирования не учитывает потребности работников. В-пятых, действующая система наставничества на этапе адаптации в компании АО «Ханса строй» не работает. В-шестых, планирование и развитие карьеры не проводится, вопросы развития карьеры при трудоустройстве не обговариваются.

Рекомендации по совершенствованию управления персоналом АО «Ханса строй»:

Во-первых, улучшение условий труда отдела сервисной службы, автоматизация и цифровизация производственных процессов.

Во-вторых, привлечение молодых сотрудников на предприятие:

- приглашение выпускников ВУЗов на стажировку;
- размещение информации о вакансиях на портале «Работа в России» и в социальных сетях;
- проведение Ярмарки вакансий.

В-третьих, совершенствовать систему стимулирования труда персонала, за счёт введения адресного стимулирования с учетом интересов и потребностей.

В-четвертых, подготовка индивидуального плана адаптации для каждого нового сотрудника.

В-пятых, обсуждение вопросов развития карьеры при трудоустройстве с сотрудниками.

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание!