

Уважаемая комиссия!

Вашему вниманию предлагается выпускная квалификационная работа на тему: Совершенствование системы стратегического управления персоналом организации на примере ООО ПК «Венткомплекс».

Актуальность темы заключается в том, что, хотя важность стратегического управления персоналом в настоящее время является общепризнанной, лишь относительно небольшое число российских компаний достаточно много внимания уделяют вопросам стратегического управления персоналом. А, в большинстве случаев, стратегическому управлению персоналом либо практически не уделяется внимания, либо уделяется недостаточно и его эффективность является низкой. Это оказывает негативное влияние на успешность функционирования и развития данных компаний и обуславливает актуальность темы исследования.

Объект исследования – ООО «ПК ВетнКомплекс».

Предмет исследования – персонал ООО «ПК «ВентКомплекс».

Цель исследования – проанализировать эффективность стратегического управления ООО «ПК ВетнКомплекс» и выработать рекомендации по её совершенствованию.

Анализ исследуемой темы был проведен на основе изучения теоретических источников информации и справочно-информационных материалов. В первой главе ВКР были рассмотрены теоретико-методологические основы стратегического управления персоналом организации. Рассмотрено понятие стратегического управления персоналом, его принципы, а также методы и механизмы.

Стратегическое управление персоналом - это целенаправленная деятельность по удовлетворению потребности в квалифицированных, приверженных и высокомотивированных сотрудниках, способных обеспечить решение стратегических целей и задач организации. Стратегическое управление осуществляется посредством разработки и реализации кадровой стратегии организации.

Можно выделить две основные цели стратегического управления персоналом организации:

- формирование кадрового потенциала организации, способного обеспечить достижение корпоративных целей и задач и успешную реализацию стратегии развития компании;
- обеспечение высокой эффективности использования кадрового потенциала организации.

Во второй главе ВКР рассматривается практика организации стратегического управления персоналом в ООО «ПК Вент Комплекс».

Общество с ограниченной ответственностью ООО «ПК ВетнКомплекс» было зарегистрировано Управлением ФНС по Удмуртской республике 20 февраля 2018 года. Размер уставного капитала ООО «ПК ВентКомплекс» по состоянию на 1 ноября 2023 года составлял 10 тыс. рублей. Все 100% долей уставного капитала ООО «ПК ВентКомплекс» принадлежат единственному учредителю организации – физическому лицу, имеющему российское гражданство.

Таким образом, ООО «ПК ВентКомплекс» является успешно развивающейся компанией, что находит отражение в существенном росте выручки, прибыли и рентабельности её деятельности. Следует отметить, что стратегия развития ООО «ПК ВентКомплекс» предусматривает за следующие 5 лет еще более активный рост выручки и прибыли компании. Однако для реализации данных планов необходимо обеспечить высокую эффективность кадрового обеспечения деятельности компании. Поэтому на ООО «ПК ВентКомплекс» крайне важную роль играет стратегическое управление персоналом. Поэтому далее проанализируем практику стратегического управления персоналом на ООО «ПК ВентКомплекс».

В компании рационально построено стратегическое управление профессиональным развитием персонала, а также мотивацией сотрудников. Эффективность стратегического управления по данным направлениям является высокой. И они не нуждаются в совершенствовании, в отличие от стратегического управления в части оценки потребности компании в персонале в долгосрочной перспективе. Эффективность данного направления стратегического управления в ООО «ПК ВентКомплекс» является низкой в следствие следующих недостатков:

- применение узкого спектра методов – фактически все решения принимаются на основе субъективных мнений и суждений руководителей, т.е. методом экспертной оценки;
- долгосрочное кадровое планирование потребности в персонале в ООО «ПК ВентКомплекс» ориентировано только на определении - сколько дополнительно сотрудников необходимо принять для успешного выполнения задач и плана по продажам, но при этом, не оценивается возможность оптимизации численности сотрудников;
- не осуществляется оценка правильности и точности долгосрочного прогноза потребности компании в персонале и его коррекция.

Существенной проблемой стратегического управления персоналом в ООО «ПК ВентКомплекс» является то, что, фактически, стратегическое управление подбора и отбора персонала не осуществляется в принципе. Во-первых, это не позволяет обеспечить наличие возможности применения определенных методов подбора персонала, предусматривающих длительные циклы (к примеру, *preliminaring*). Во-вторых, фактически отсутствует стратегия отбора новых сотрудников, а, соответственно, реализация данного направления кадровой работы осуществляется без должной регламентации.

В третьей главе на основании проведенного исследования стратегического управления персоналом, в ООО «ПК ВентКомплекс» явственно следует, что в компании необходимо повысить эффективность оценки потребности компании в персонале. С этой целью, в рамках настоящей работы была разработана модель долгосрочной оценки потребности в персонале, представленную на рисунке, и которую рекомендуется внедрить в ООО «ПК ВентКомплекс».

Прогноз потребности ООО «ПК ВентКомплекс» будет включаться в себя данные о необходимой численности персонала в разрезе отдельных категорий персонала по каждому году в рамках оцениваемого периода. При этом, данный план должен будет сопровождаться долгосрочным планом действий по оптимизации численности персонала. Перечень и структура данных, которые должны содержаться в данном отчете представлены в таблице

В результате ВКР сделаны следующие выводы:

- Стратегическое управление персоналом играет очень важную роль для обеспечения высокой эффективности деятельности компании и успешности её развития.
- В ООО «ПК «ВентКомплекс» рационально выстроено стратегическое управление профессиональным развитием персонала, а также мотивацией сотрудников.
- Эффективность стратегического управления, в части оценки потребности компании в персонале, в долгосрочной перспективе на ООО «ПК ВентКомплекс» является низкой, а стратегическое управление подбором персонала не осуществляется.

Таким образом, можно сделать вывод, что цель работа достигнута, а предложенные мероприятия по совершенствованию деятельности организации имеют социально-экономическую эффективность.

*Доклад окончен. Спасибо за внимание!*