



Совершенствование системы стратегического управления персоналом организации на примере ООО ПК «Венткомплекс»

Актуальность, объект, предмет и цель исследования

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».

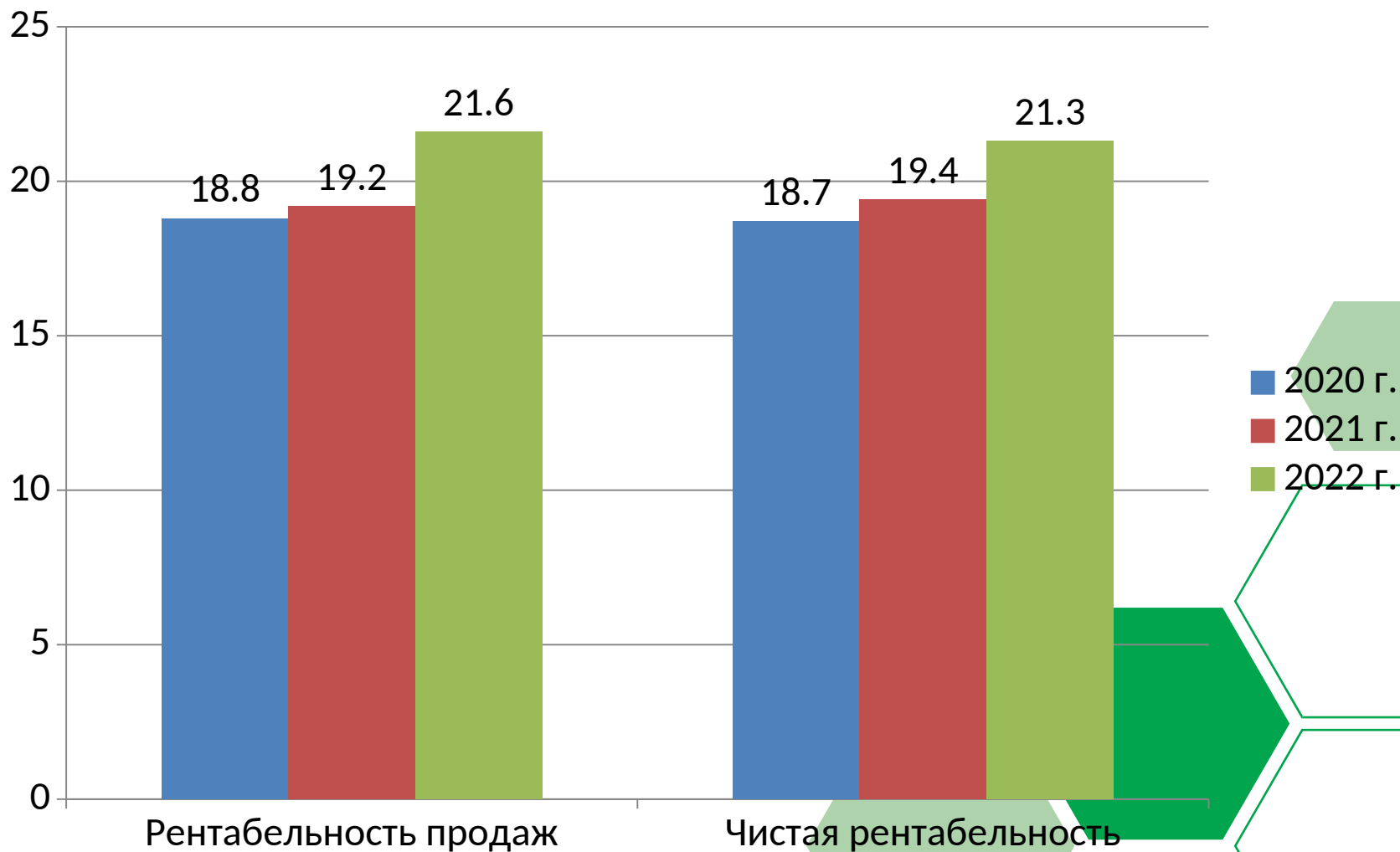
Цель исследования – проанализировать эффективность стратегического управления ООО «ПК ВетнКомплекс» и выработать рекомендации по её совершенствованию.

Две основные цели стратегического управления персоналом организации

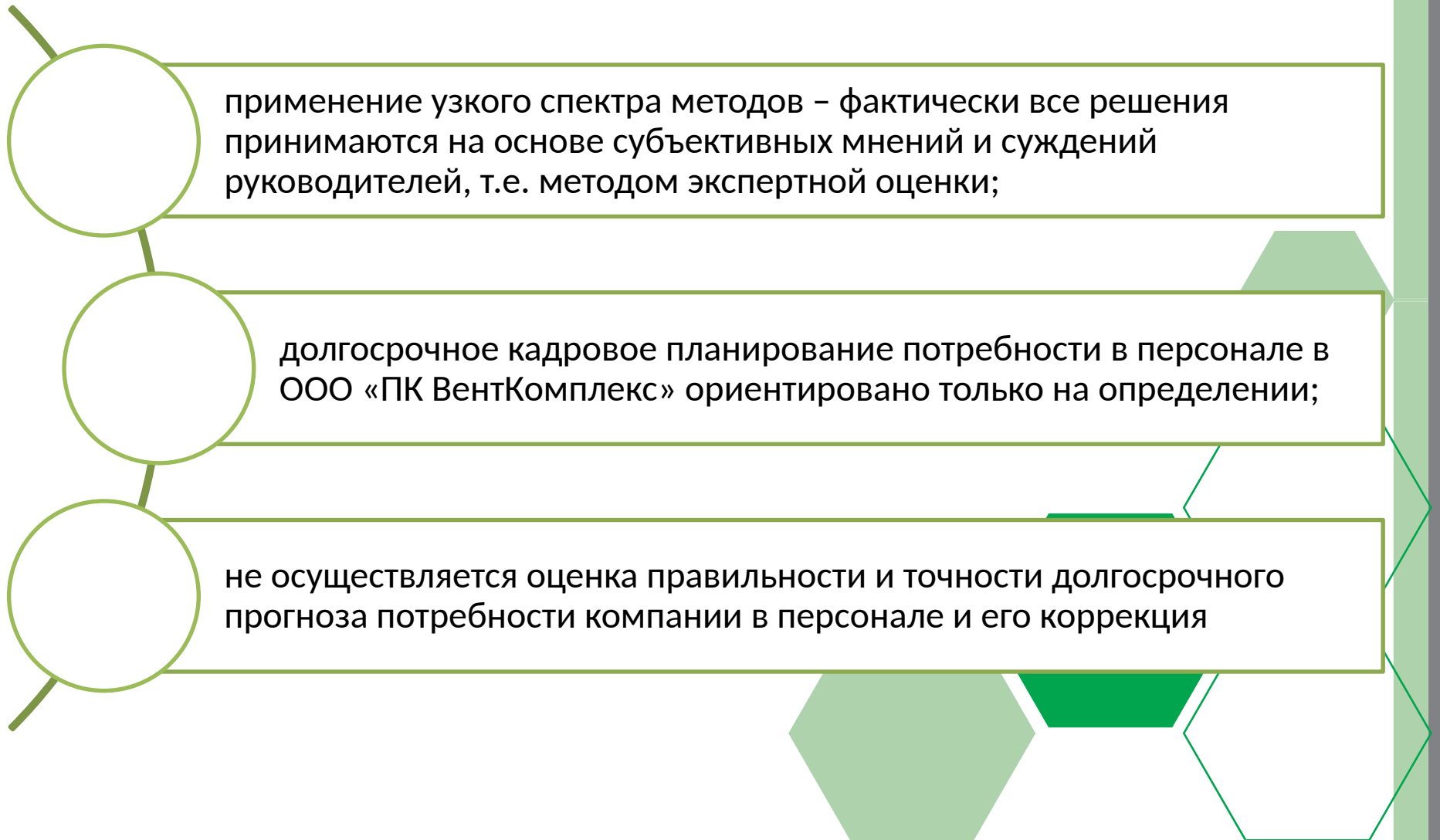
формирование кадрового потенциала организации, способного обеспечить достижение корпоративных целей и задач и успешную реализацию стратегии развития компании;

обеспечение высокой эффективности использования кадрового потенциала организации

Динамика показателей рентабельности ООО «ПК ВентКомплекс» в 2020-2022 годах



Недостатки направления стратегического управления в ООО «ПК ВентКомплекс»



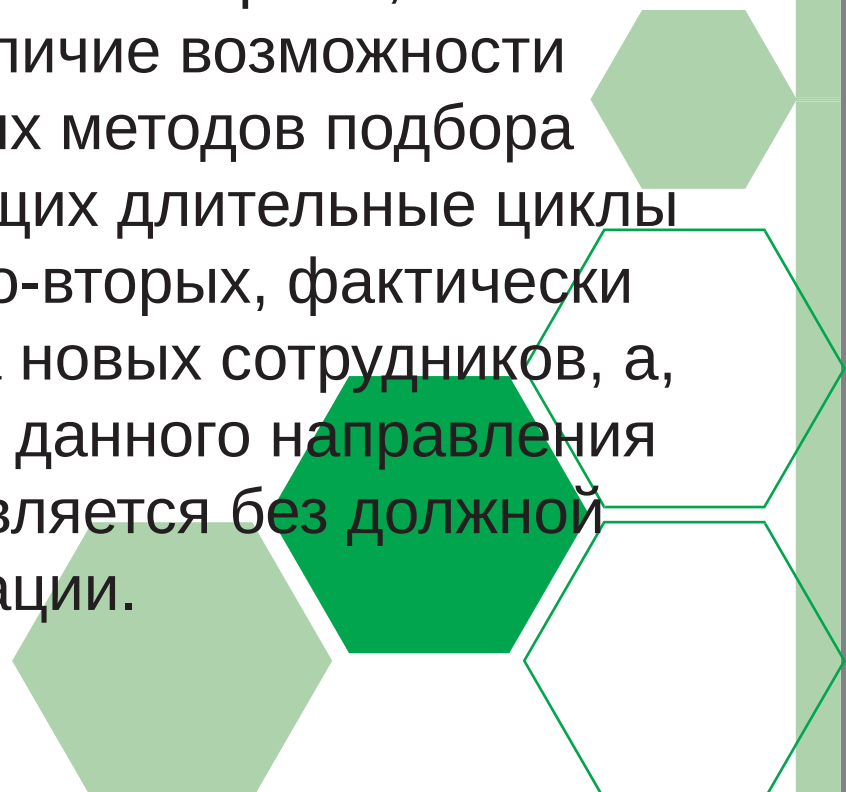
применение узкого спектра методов – фактически все решения принимаются на основе субъективных мнений и суждений руководителей, т.е. методом экспертной оценки;

долгосрочное кадровое планирование потребности в персонале в ООО «ПК ВентКомплекс» ориентировано только на определении;

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, preliminarying). Во-вторых, фактически отсутствует стратегия отбора новых сотрудников, а, соответственно, реализация данного направления кадровой работы осуществляется без должной регламентации.



Модель оценки потребности ООО «ПК ВентКомплекс» в персонале на долгосрочный период

Оценка трудоемкости работ по должностям и потребность в персонале на основе данных о трудоемкости и определение нормативном численности персонала



Выявление должностей, по которым нормативная численность должна быть иное, чем существует в настоящее время



Оценивается возможность сокращения численности персонала от нормативной численности за счет различных механизмов

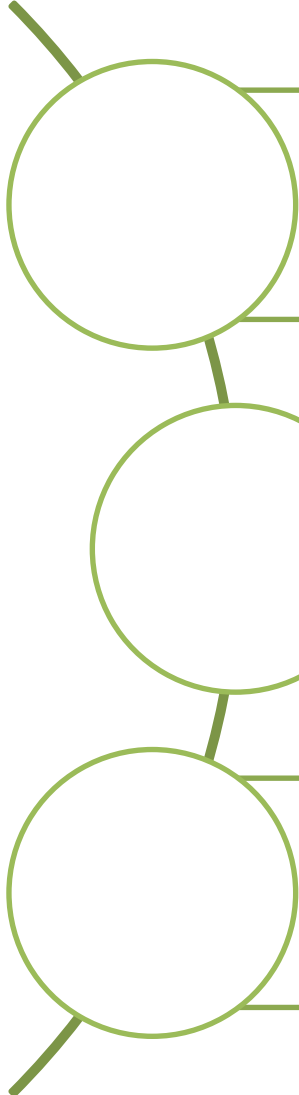


Утверждение генеральным директором на совещании с функциональными руководителями плановой численности сотрудников предприятия на ближайшие 5 лет (в зависимости от периода, на который составлен долгосрочный план продаж)

Содержание и структура плана по оптимизации численности персонала

Наименование данных, содержащихся в плане	Значение / характеристика
Суть оптимизации	Указывается информации по каким должностям с посредством каких- механизмов предлагается оптимизация штата
Привлечение сезонных (временных) работников	Указывается следующие данные: - по каким должностям предполагает привлечение сезонных работников, и в каком количестве; - в какие года планируется на работу привлечение сезонных работников; - на какой период в течение года будет осуществляться привлечение сезонных работников; - на каких условиях будут привлекаться в компанию сезонные работники
Аутстаффинг	Указывается следующие данные: - по каким должностям предполагает привлечение на работу временных работников с помощью аутстаффинга, и в каком количестве; - в какие года планируется привлечение временных работников с помощью аутстаффинга; - на какой период в течение года будет осуществляться привлечение временных работников с помощью аутстаффинга; - на каких условиях будут привлекаться временные работники; - какие требования будут предъявляться к агентствам аутстафферам
Аутсорсинг	Указывается следующие данные: - какие функции в какие года и на какой период в течение года предполагается их передачу на аутсосинг; - какие условия применения аутсосинга являются оптимальными и какие допустимые; - какие требования будут предъявляться к аутсорсинговой компании

Выводы по ВКР



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

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

