

Слайд 1

Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается дипломная работа на тему – Технология формирования кадрового резерва современной организации.

Слайд 2

Актуальность выбранной темы исследования заключается в том, что в современных условиях становления рыночной экономики главным ресурсом предприятия стал его коллектив. Процент прибыли, приносимый эффективностью коллектива, в зависимости от сферы деятельности предприятия может быть от 60 до 80 %. Современные компании стремятся по-разному обеспечить себя персоналом, который сможет приносить доход предприятию и вносить вклад в его дальнейшее развитие.

Слайд 3

Цель выпускной квалификационной работы выполнить анализ формирования кадрового резерва в АО «Тандер» и разработать рекомендации по совершенствованию. Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 4

Акционерное общество «Тандер» представляет собой предприятие, занятое в отрасли производства и продажи товаров и имеющее в качестве основной цели своей деятельности – получение прибыли, для чего объединяются материальные, трудовые, интеллектуальные и финансовые ресурсы его участников. Основным направлением деятельности компании является розничная торговля. Магазины расположены на всей территории Российской Федерации. Принцип работы АО «Тандер» – обеспечить возможность для покупателя быстро и выгодно приобрести широкий спектр продовольственных товаров. Была рассмотрена организационная структура типового магазина АО «Тандер». По сути, организационная структура АО «Тандер» – это конвейерная лента, и каждое подразделение здесь четко знает свою роль в функционировании.

Слайд 5

В таблице приведены главные финансовые показатели АО «Тандер» за анализируемый период. За 2022 год годовая выручка равнялась 2 081 003 922 тыс. руб. За весь рассматриваемый период годовая выручка выросла на 505 017 137 тыс. руб., или на 32%. За период с 01.01.2022 по 31.12.2022 прибыль от продаж

равнялась 148 896 103 тыс. руб. За 3 последних года имел место очень сильный рост финансового результата от продаж – в 16,8 раза. Изучая расходы по обычным видам деятельности, следует отметить, что организация не использовала возможность учитывать общехозяйственные расходы в качестве условно-постоянных, включая их ежемесячно в себестоимость производимой продукции (выполняемых работ, оказываемых услуг). Поэтому показатель "Управленческие расходы" за отчетный период в форме №2 отсутствует.

Слайд 6

В ходе анализа служебно-профессионального продвижения и реализации карьеры сотрудников АО «Тандер» были выявлены источники найма сотрудников, представленные в таблице. В компании найм работников происходит преимущественно с помощью рекомендаций знакомых, родственников и друзей (в 2020 году – 25,00 %, в 2021 – 66,67 %, в 2022 – 100 %), на втором месте располагаются объявления в СМИ и заявки в департамент труда и занятости населения, третье место занимает использование кадрового резерва компании (переводы работников). Руководство компании уделяет большое внимание повышению квалификации своих работников, за счет предоставления оплачиваемых курсов повышения квалификации, профессиональных семинаров и тренингов. Подавляющее большинство уволенных сотрудников (в 2020 году – 8, в 2021 – 24, в 2022 – 259) прекратили свой трудовой договор по собственному желанию. Не удалось избежать увольнений за нарушение трудовой дисциплины. Так, в 2020 по данной статье было уволено 2 человека, в 2021 – 1, в 2022 – 2. По приему стоит отметить, что принимают очень мало персонала.

Слайд 7

Таким образом, что процесс организация отбора кадрового состава в компании АО «Тандер» имеет множество недостатков, обобщим их и выделим основные:

- конкурс первичного резюме проводится формально;
- в компании отсутствует четко отведенное время на собеседование;
- в компании АО «Тандер» для многих специальностей уже созданы профстандарты, однако при отборе персонала их не придерживаются;
- в компании отсутствует определенная материальная и нематериальная база, которая могла бы служить своеобразной мотивацией трудоустройства в АО «Тандер»;
- компанией не проводится таких мероприятий как «Дни открытых дверей», не внедрены никакие дополнительные льготы и премии для «новых» сотрудников.

Подведем итог анализа подсистемы отбор кадров компании: основным недостатком существующего процесса отбора является то, что после прохождения всех этапов отбора, а также личного собеседования с руководителем компании, сведения, полученные АО «Тандер», оцениваются субъективно. В компании отсутствуют утвержденные бланки оценки и тестирования, по которым можно было бы объективно оценить нового сотрудника.

Слайд 8

Итак, рассмотрев недостатки формирования кадрового резерва, были сформированы следующие рекомендации для АО «Тандер».

1. Добавление в кадровый отдел компетентных сотрудников, расширение отдела кадров и преобразование его в многофункциональную службу управления персоналом.
2. Внедрить в систему отбора кадров инновационные программы тестирования кандидатов.
3. Добавить эффективные каналы отбора кадров.

Предложенные мероприятия направлены на снижение затрат специалиста отдела кадров в процессах проведения отбора кандидатов на должность в АО «Тандер».

Слайд 9

Оценка эффективности предложенных мероприятий указывает на целесообразность их внедрения в практическую деятельность АО «Тандер».

Слайд 10

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание!