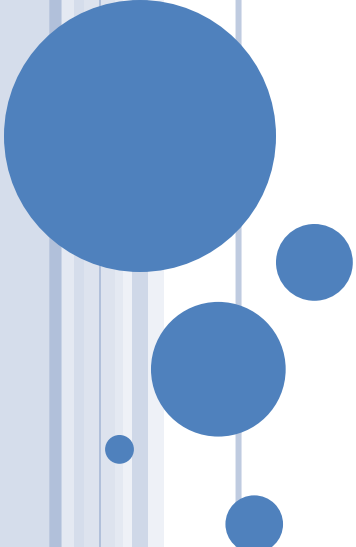


СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ (НА ПРИМЕРЕ ШВЕЙНОЙ ФАБРИКИ ИП ПОТАПОВА Л. А.)



**Выполнила: студентка 5 курса 77 группы
направления подготовки 38.03.02.
Менеджмент, профиль
«Производственный менеджмент»
Борисова Анастасия Геннадьевна**

Для осуществления поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- теоретически рассмотреть формирование системы управления человеческими ресурсами;

- дать общую характеристику и анализ системы управления человеческими ресурсами на предприятии ИП Потапова Л. А.;

- разработать мероприятия по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами на предприятии ИП Потапова Л. А.



Персонал предприятия – это весь личный состав работающих по найму постоянных и временных, квалифицированных и неквалифицированных работников.



ПОКАЗАТЕЛИ СООТВЕТСТВИЯ ПЕРСОНАЛА

1. Пол;
2. Возраст – является показателем, который разграничивает детей, трудоспособное население и пенсионеров;
3. Образованность персонала, который оценивается наличием образования, квалификации и профессии.



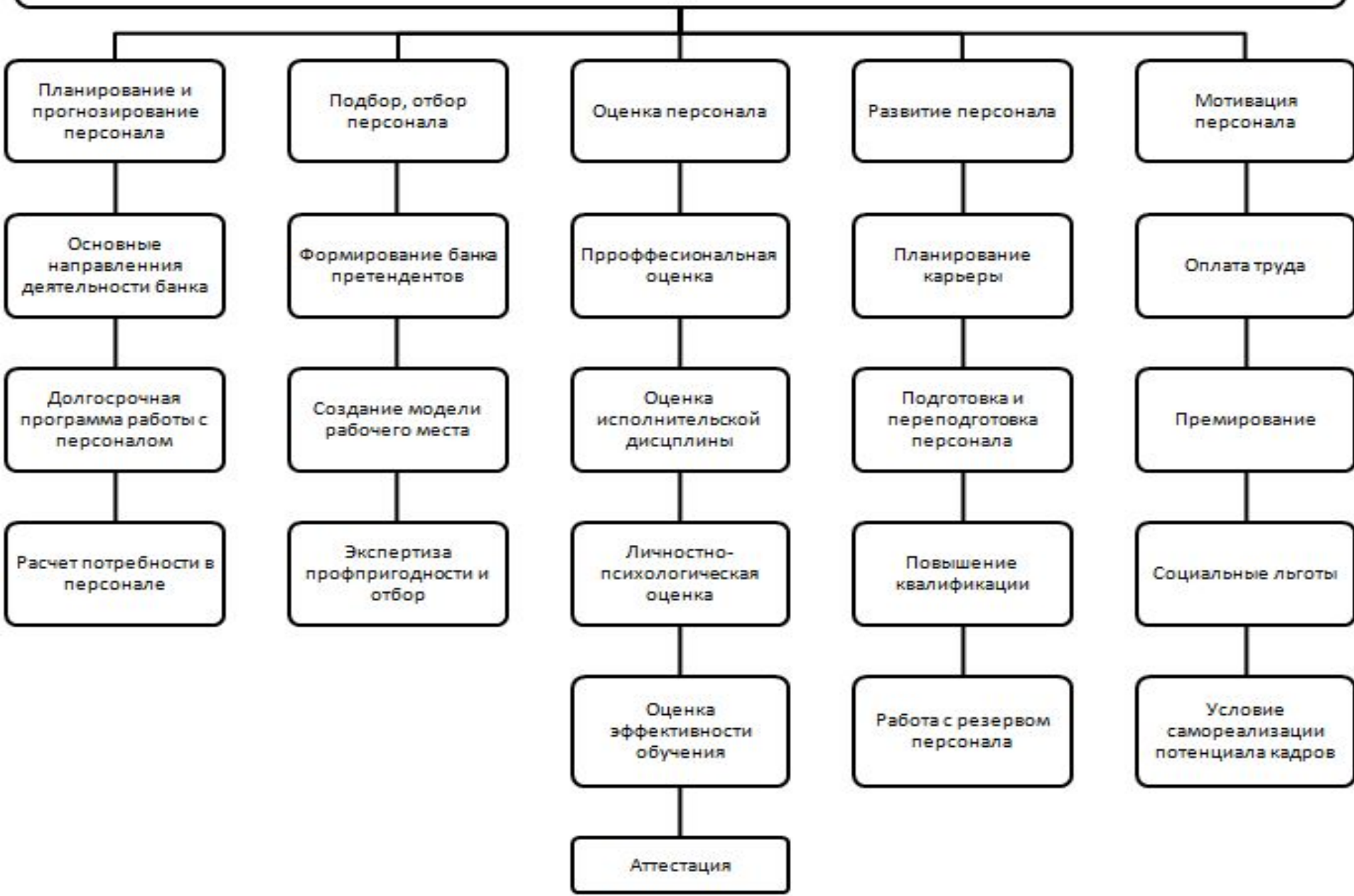
Человеческие ресурсы — это определенная совокупность качеств и характеристик человека, которая характеризует его способность к деятельности определенного рода.



Управление человеческими ресурсами организации – целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом организации.



Система управления персоналом



Компания ИП «Потапова» постоянно испытывает потребность в персонале, на которую влияют различные факторы: рыночные (рост спроса на продукцию требует дополнительных людей для расширения производства); социальные (текучесть персонала требует его постоянного пополнения).



Директор (индивидуальный
предприниматель)



Элемент структуры

Функции

Директор

Руководство в соответствии с действующим законодательством всеми видами деятельности организации, организация работы и эффективного взаимодействия производственных единиц, цехов и других структурных подразделений, обеспечение выполнения организацией заданий согласно установленным количественным и качественным показателям, всех обязательств перед поставщиками, заказчиками и банками, и т. д.

Начальник швейного цеха

Руководство производственной деятельностью швейного цеха; обеспечение выполнения производственных заданий, ритмичный выпуск продукции высокого качества, эффективное использование основных и оборотных средств; проведение работы по совершенствованию организации производства, организация текущего производственного планирования, учет, составление и своевременное представление отчетности о производственной деятельности цеха и т. д.

Старший инженер по производству

Принятие непосредственного участие в процессе разработки и поэтапного внедрения современных технологических схем, касающихся оптимизации производственных затрат; ведение расчёта экономически выгодных темпов механизации и автоматизации с целью достижения максимальной конкурентоспособности готовой продукции; инициация прогрессивной модернизации предприятия с учётом реальной рыночной ситуации и т. д.

Начальник экспериментального цеха

Моделирование и конструирование одежды, совершенствование существующих конструкций изделия; разработка технической и технологической документации, подготовка рабочих лекал.

Начальник раскройно-подготовительного

Нормирование расходов тканей, ниток, фурнитуры и других материалов; изыскание способов экономии ткани; изыскание новых и совершенствование старых методов технологической обработки; внедрение передовых методов труда; изучение вопросов качества продукции, причин возникновения и методов устранения брака в производстве; подготовка новых моделей к запуску в массовое производство.

Основные задачи анализа:

- изучение обеспеченности предприятия и его структурных подразделений персоналом по количественным и качественным параметрам;
- оценка экстенсивности, интенсивности и эффективности использования персонала на предприятии;
- выявление резервов более полного и эффективного персонала предприятия.



Категория работников	Численность		Процент обеспеченности
	план	факт.	
Среднесписочная численность производственного персонала	219	219	100
В том числе рабочие	174	176	101,2
Из них:			
Технолог	64	62	96,9
Швеи	73	71	97,3
Вспомогательные рабочие	22	26	118,2
Инженерно-технические работники и служащие	15	17	113,3

№	Категория работающих	Численность работников		Удельный вес, %	
		2015	2016	2015	2016
1	ППП	225	219	100	100
1	В т.ч. руководители:	18	18	8	8,2
	- аппарата управления	8	8	3,6	3,6
	- производства	10	10	4,4	4,6
2	Специалисты:	20	18	8,9	8,2
	- аппарата управления	12	11	5,3	5
	- производства	8	7	3,6	3,2
3	Служащие	6	6	2,7	2,8
4	Рабочие	181	177	80,4	80,8

Разряд рабочих	Численность рабочих на конец года, чел.	
	Прошлый год	Отчетный год
I	5	3
II	20	25
III	28	24
IV	40	50
V	38	44
VI	50	31
Итого	181	177

Показатель	Численность рабочих на конец года		Удельный вес, %	
	Прошлый год	Отчетный год	Прошлый год	Отчетный год
Группы рабочих:				
По возрасту, лет:				
До 20	19	19	10,5	10,7
От 20 до 30	32	31	17,7	17,5
От 30 до 40	40	39	22	22
От 40 до 50	65	64	35,9	36,2
От 50 до 60	15	14	8,3	7,9
Старше 60	10	10	5,5	5,6
Итого	181	177	100	100
По образованию:				
Начальное	-	-	-	-
Незаконченное среднее	-	-	-	-
Среднее, среднее специальное	98	91	54,1	51,4
Высшее	83	86	45,9	48,6
Итого	181	177	100	100

Показатель	Прошлый год	Отчетный год
Численность рабочих на начало года	181	177
Приняты на работу	2	3
Выбыли	6	4
В том числе:		
По собственному желанию	4	3
Уволены за нарушение трудовой дисциплины	1	0
Численность персонала на конец года	177	176
Коэффициент оборота по приему работников	0,01	0,02
Коэффициент оборота по выбытию работников	0,04	0,02
Коэффициент текучести кадров	0,03	0,02
Коэффициент постоянства кадров	0,98	1

Для совершенствования системы управления трудовыми ресурсами на швейной фабрике ИП Потапова необходимо придерживаться следующих направлений:

1. Выделение соответствующего подразделения (бюро, отдела) в структуре системы управления персоналом. Обычно функцию управления трудовыми ресурсами осуществляет отдел кадров.

2. Распределение специалистов, занимающихся управлением трудовыми ресурсами, по направлениям.



Руководитель службы

```
graph TD; A[Руководитель службы] --- B[Менеджер по планированию, набору и отбору персонала, по вопросам повышения, понижения, перевода и увольнения]; A --- C[Менеджер по обучению и оценке персонала, профессиональной ориентации и адаптации];
```

Менеджер по планированию, набору и отбору персонала, по вопросам повышения, понижения, перевода и увольнения

Менеджер по обучению и оценке персонала, профессиональной ориентации и адаптации

Процесс адаптации

Этапы

Ознакомительный
(до 1 месяца)

Знакомство работника с организацией. За этот период можно продемонстрировать свои возможности, хватит сил держать себя в руках, но недостаточно времени, чтобы сдать ся

Оценочный
(до 1 года)

Овладение системой знаний и навыков, необходимых для эффективной работы и освоения в новом коллективе

Интеграционный
(до 2 лет)

Полное включение в организацию, достижение профессионального и психологического комфорта

Факторы успеха

Высокий исходный уровень опыта и знаний,
Интерес к организации и новой работе,
Обладание необходимыми волевыми и психологическими качествами,
Помощь окружающих,
Умение предвидеть трудности

Причины трудностей

Безразличие окружающих,
Непривычные условия,
Подверженность агрессии,
Несоответствие представлений и реальности,
Сложность разрыва прежних связей

Статья затрат	Сумма, руб.
Информационные услуги	2000
Зарплата работникам	60000
Создание рабочего места	75000
Обучение и переобучение специалистов	30000
ИТОГО	167000

Статья затрат	Сумма, руб.
Соблюдение порядка и чистоты на рабочих местах (приобретение и обновление моющих принадлежностей)	10000
Организация медицинского обслуживания	20000
Клумбы и газоны на территории	25000
Организация цветовой среды и освещения	28000
Контроль производственного шума	75000
ИТОГО	158000

Главными направлениями повышения эффективности использования трудовых ресурсов являются: повышение производительности труда; сокращение потерь рабочего времени; рациональная организация труда и производства; материальная заинтересованность работников; подготовка кадров на предприятии; социальное развитие трудового коллектива.

