

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

"Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых«
Институт Экономики и менеджмента
Кафедра Стратегического планирования и управления жилищно-
коммунальным комплексом

Иллюстрирование к выпускной квалификационной работе
на тему:

Совершенствование деятельности ГУП «Водоканал» Санкт-Петербурга»
Часть 1. Совершенствование кадровой политики государственного
унитарного предприятия

Выполнил: ст. гр. ЗГМУд-116

Арефьева Ю.В.

Руководитель:

Захаров С.С.

Владимир 2021

Цель, объект, предмет, задачи ВКР

Цель выпускной квалификационной работы - совершенствование кадровой политики государственного унитарного предприятия (на примере ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга»).

Объект ВКР – государственное унитарное предприятие «Водоканал Санкт-Петербурга».

Предмет выпускной квалификационной работы – процесс совершенствования и внедрения кадровой политики в государственном унитарном предприятии «Водоканал Санкт-Петербурга».

Задачи:

- 1 •Изучить понятие, сущность экономической категории «кадровая политика» в современной системе управления государственным унитарным предприятием;
- 2 •Представить основные классификации кадровой политики в современных государственных структурах;
- 3 •Выделить и изучить методические основы разработки и совершенствования кадровой политики в государственном унитарном предприятии;
- 4 •Рассмотреть общую характеристику трудовых ресурсов ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга»;
- 5 •Провести глубокий анализ кадрового потенциала ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга»;
- 6 •Сформировать основные проблемы кадровой политики ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга»;
- 7 •Провести совершенствование кадровой политики ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» методом SWOT-анализа;
- 8 •Разработать основные мероприятия по совершенствованию кадровой политики ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга»;
- 9 •Провести экспертное оценивание разработанных мероприятий по совершенствованию кадровой политики ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга».



Общая характеристика ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга»

Юридический адрес предприятия: 191015, Россия, Санкт-Петербург, Кавалергардская ул., д.42
Контактная информация: 8 (812) 305-09-09 – справочное бюро.
Направление документационного обеспечения: факс 8 (812) 274-13-61, 8 (812) 372-58-28.
Информационный сайт: <http://www.vodokanal.spb.ru/>.
E-mail: office@vodokanal.spb.ru



ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» обеспечивает услугами водоснабжения и канализования жителей Петербурга - **5,3 миллиона** человек, а также десятки тысяч предприятий и организаций города

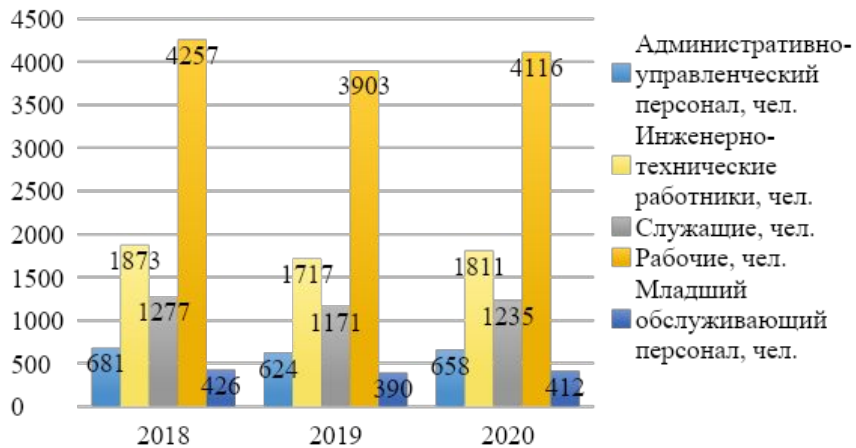
Состав системы водоснабжения Санкт-Петербурга

- 7 677,5 км водопроводных сетей
- 189 повысительные насосные станции
- 9 водопроводных станций (крупнейшие – Южная водопроводная станция, Северная водопроводная станция, Главная водопроводная станция)
- 2 завода по производству гипохлорита натрия

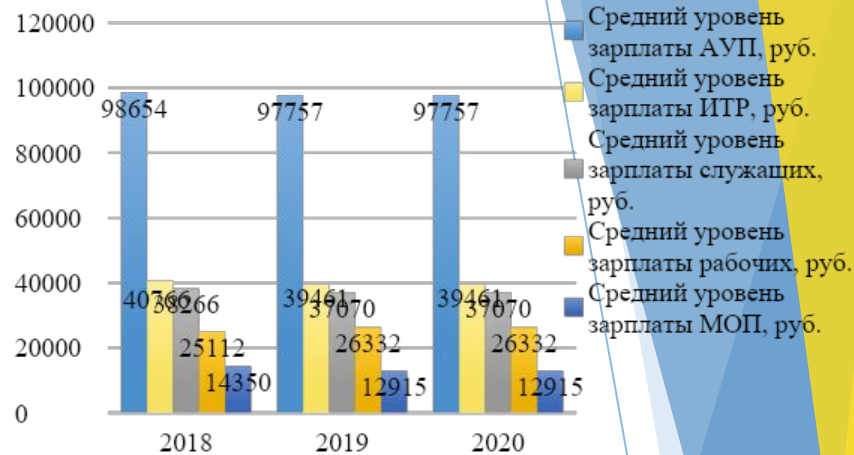
Состав системы канализования Санкт-Петербурга

- 9407,3 км канализационных сетей
- 279,2 км тоннельных коллекторов
- 241 канализационных насосных станций
- 21 комплекс канализационных очистных сооружений в
- 3 завода по сжиганию осадка
- 11 стационарных снегоплавильных пунктов
- 7 стационарных инженерно-оборудованных снегоприемных пунктов

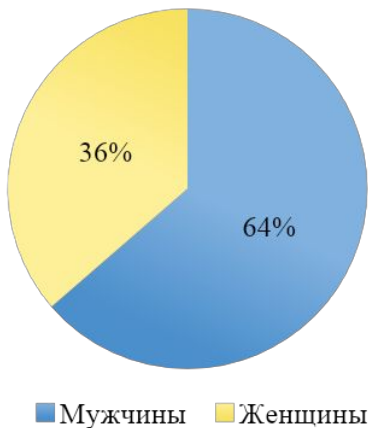
Анализ персонала ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга»



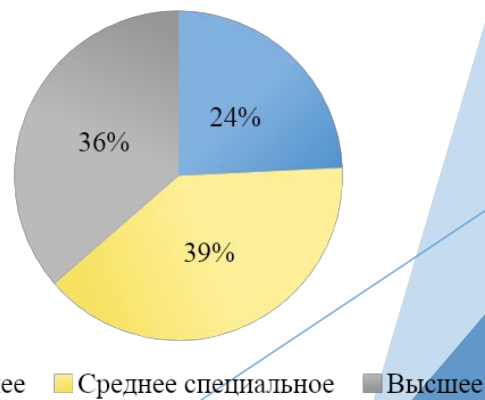
Динамика численности персонала по категориям, чел.



Динамика среднего уровня заработной платы по категориям, руб.

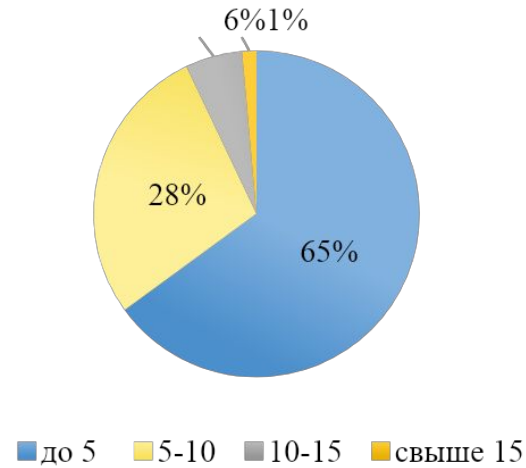
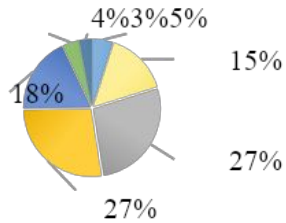


Гендерная структура персонала, %



Структура персонала по образованию, %

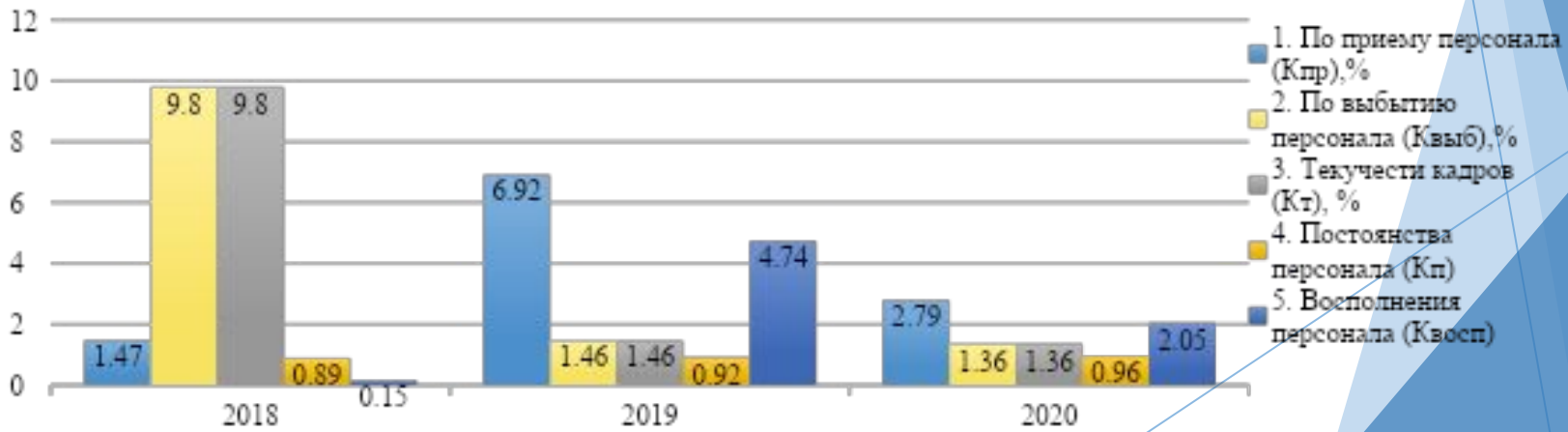
Анализ персонала ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» (продолжение)



■ 18-20 лет
■ 20-30 лет
■ 30-40 лет

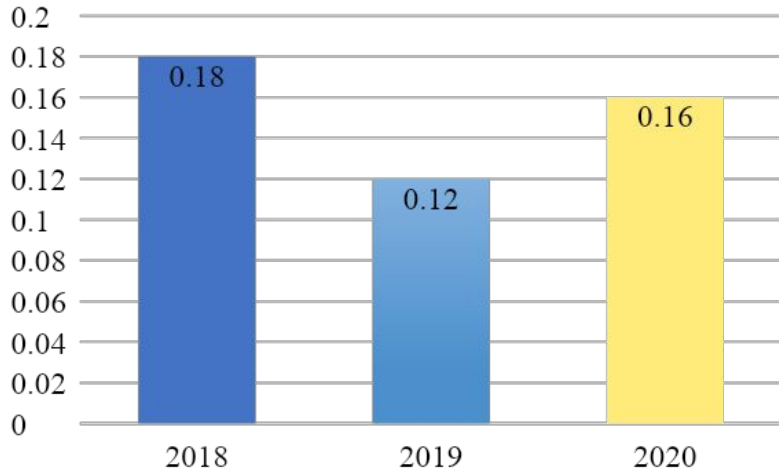
Структура персонала по возрасту, %

Структура персонала по стажу работы, %

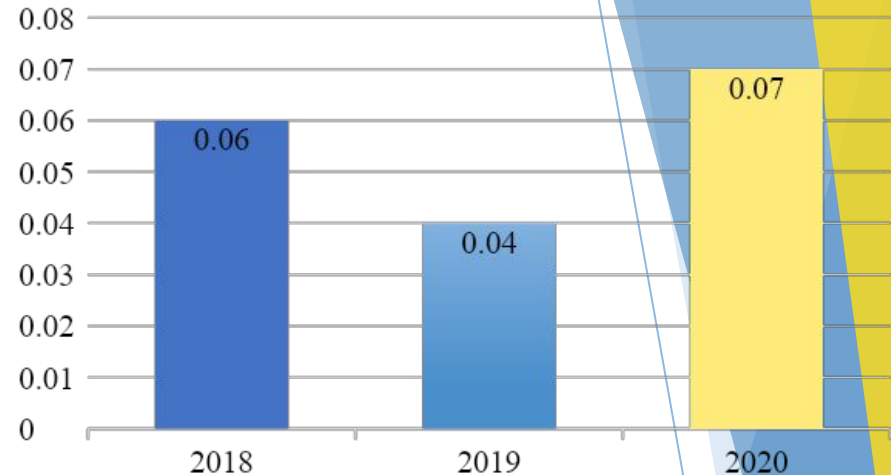


Динамика показателей движения персонала

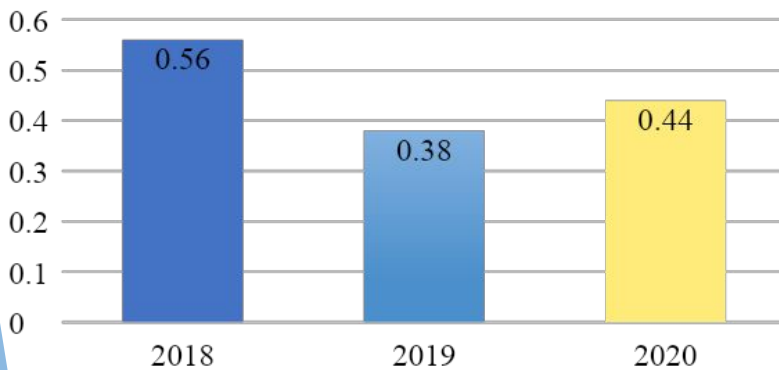
Анализ движения персонала ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга»



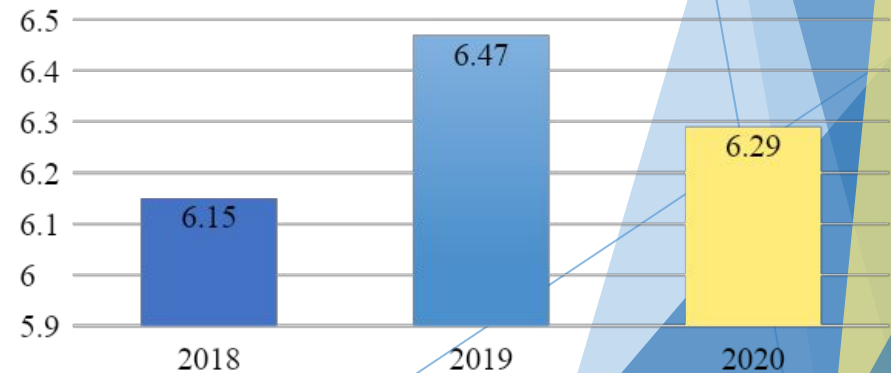
Удельный вес сотрудников, получивших дополнительное образование



Удельный вес сотрудников, получивших повышение по должности после дополнительного обучения



Удельный вес сотрудников, попавших под ротацию



Удельный вес кандидатов, состоящих в кадровом резерве

Структурная связь проблем кадровой политики ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга»

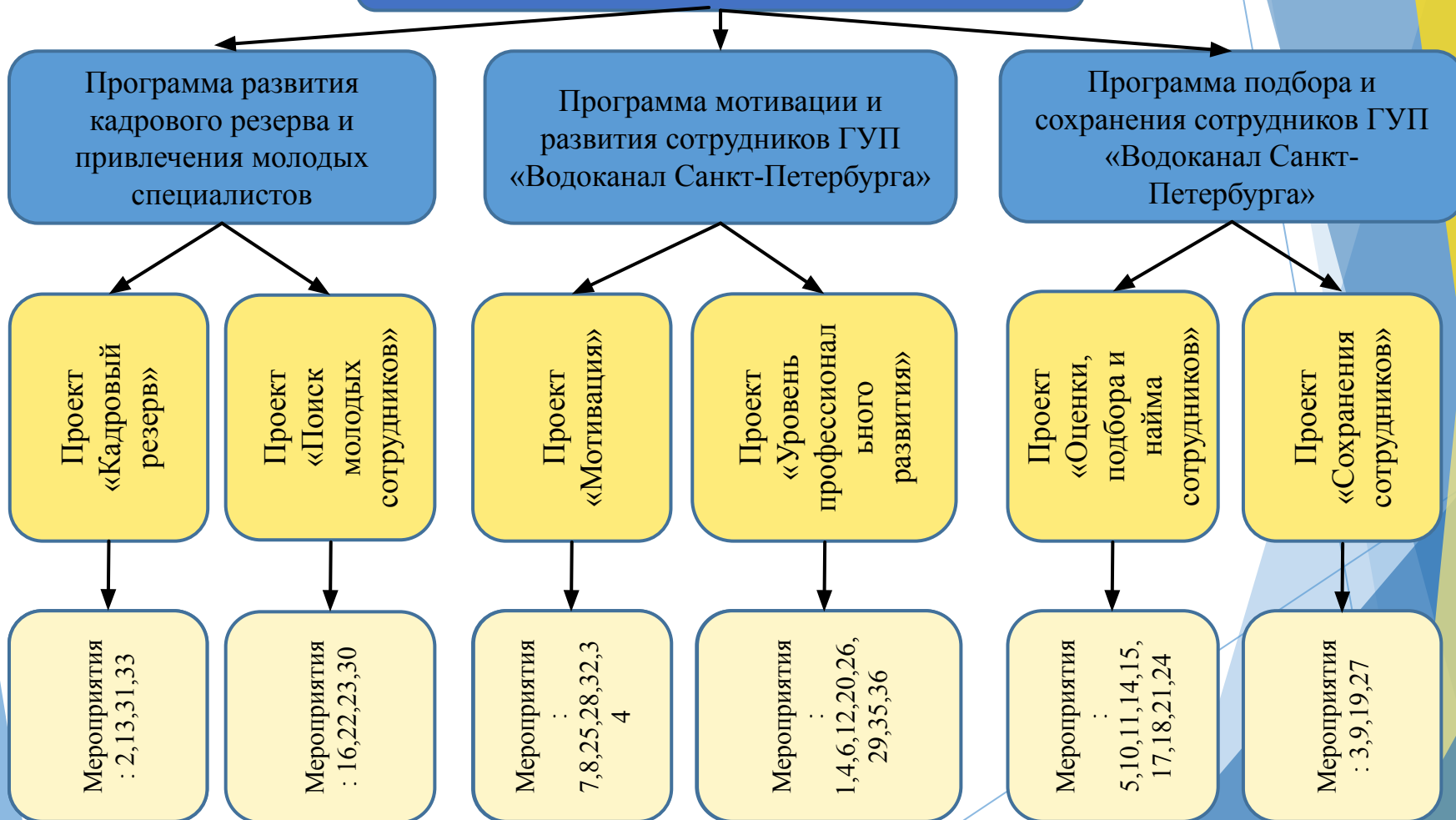


Ранжированные результаты SWOT-анализа ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга»

Сильные стороны "S"	Слабые стороны "W"
<ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие «ядра» опытных сотрудников, давно работающих на предприятии. 2. Руководящий состав ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» является высококвалифицированным. 3. Развитая материальная составляющая мотивации персонала к трудовой деятельности 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение квалификации и получение дополнительного образования проходит небольшое количество сотрудников. 2. Низкая профессиональная подготовка кандидатов при формировании кадрового резерва. 3. Высокая текучесть кадров ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга».
Возможности "O"	Угрозы "T"
<ol style="list-style-type: none"> 1. Использование современных технологий для дистанционного обучения и повышения квалификации сотрудников ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга». 2. Введение конкурсной процедуры для отбора квалифицированных кадров на ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга». 3. Совершенствование системы обучения и повышения квалификации сотрудников ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга». 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отток сотрудников из кадрового резерва ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга». 2. Отсутствие договорных отношений со специализированными структурами для привлечения молодых специалистов. 3. Непроработанная система оценки подбора и найма сотрудников.

Совершенствование стратегии развития кадровой политики ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга»

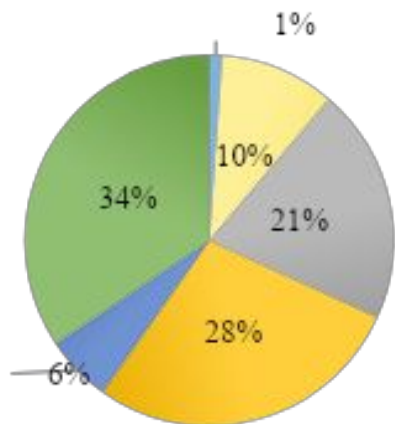
Усовершенствованная кадровая политика ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга»



Затраты на совершенствование кадровой политики

Бюджет планируемых расходов на совершенствование кадровой политики

Проектные стратегические направления	Сумма, млн. руб.	Источники финансирования	Начальная дата реализации	Конечная дата реализации
Проект «Кадровый резерв»	8,43	Собственные средства	1.01.2022	1.01.2026
Проект «Поиск молодых сотрудников»	75,87	Собственные + заемные средства	1.01.2022	1.01.2026
Проект «Мотивация»	154,88	Собственные + заемные средства	1.01.2022	1.01.2026
Проект «Уровень профессионального развития»	210,11	Собственные + заемные средства	1.01.2022	1.01.2026
Проект «Оценки, подбора и найма сотрудников»	43,68	Собственные средства	1.01.2022	1.01.2026
Проект «Сохранения сотрудников»	258,25	Собственные средства	1.01.2022	1.01.2026
ИТОГО:	751,22	-	-	



1. Проект «Кадровый резерв»
2. Проект «Поиск молодых сотрудников»
3. Проект «Мотивация»
4. Проект «Уровень профессионального развития»
5. Проект «Оценки, подбора и найма сотрудников»
6. Проект «Сохранения сотрудников»

Структура затрат на совершенствование кадровой политики, %

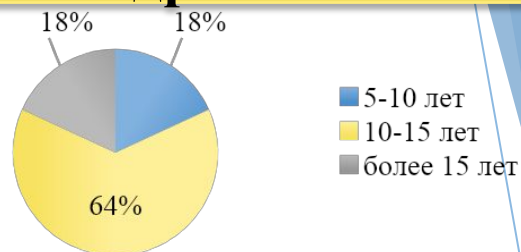
Экспертное оценивание предложений по совершенствованию кадровой политики

Состав экспертной группы

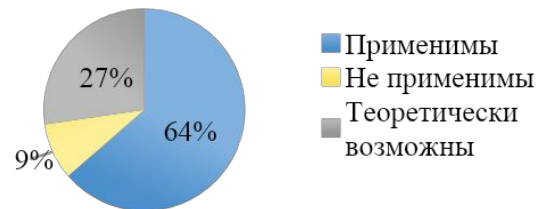
- генеральный директор Данилов А.Н.
- директор по правовым вопросам и имущественному комплексу Архангельский С.Ю.;
- директор по производству Волкова С.Н.;
- директор по капитальному строительству Дьячков А.Г.;
- директор по экономике и финансам Протасов С.Д.;
- директор по развитию Саблин А.В.;
- директор по кадровой политике и корпоративным коммуникациям Шильдт С.А.;
- специалист отдела по кадровой политике и корпоративным коммуникациям (КПиКК) Балыкова Н.Г.
- специалист отдела КПиКК Петров М.А.
- специалист отдела КПиКК Кириллова С.В.
- специалист отдела КПиКК Васильева В.А.
- специалист отдела КПиКК Аршинова А.С.

Все эксперты уверены в необходимости, перспективности и реализуемости предложений по совершенствованию кадровой политики

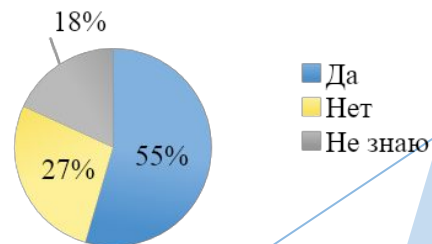
Средний уровень эффективности усовершенствованной кадровой политики 3,82.
Вариация 24,61%.
Уровень эффективности достаточно высок.



Стаж работы экспертов



Мнение экспертов относительно применимости усовершенствований



Мнение экспертов относительно роста эффективности кадровой деятельности ГУП

*Спасибо за
внимание!*

