

«Совершенствование кадровой
политики организации (на примере
ООО «Группа компаний «Маршалл»)

СТУДЕНТ КУРС 5, ГРУППА УП5Б19/10

Е.С. БУЛАТОВ

Цель ВКР - совершенствование кадровой политики ООО «ГК «Маршал»

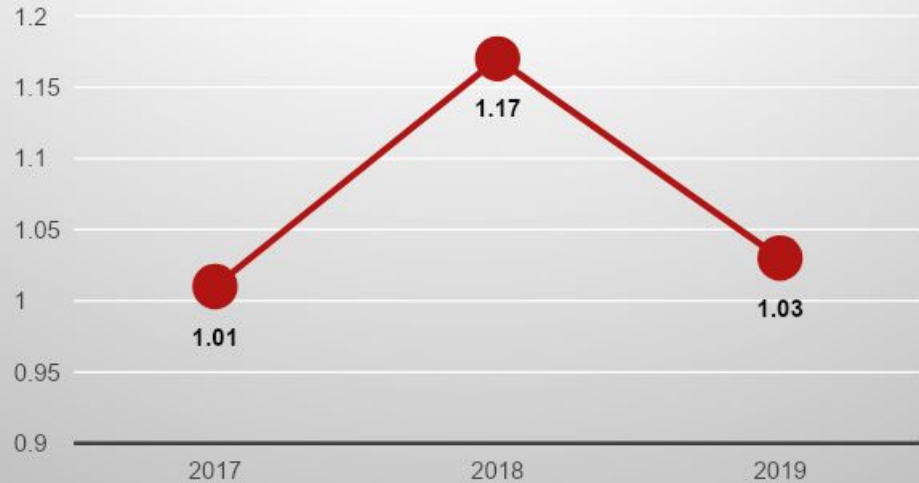
Задачи:

- ▶ 1. Изучить теоретические аспекты кадровой политики;
- ▶ 2. Провести анализ кадровой политики ООО «ГК «Маршал»;
- ▶ 3. Разработать мероприятия по совершенствованию кадровой политики ООО «ГК «Маршал».

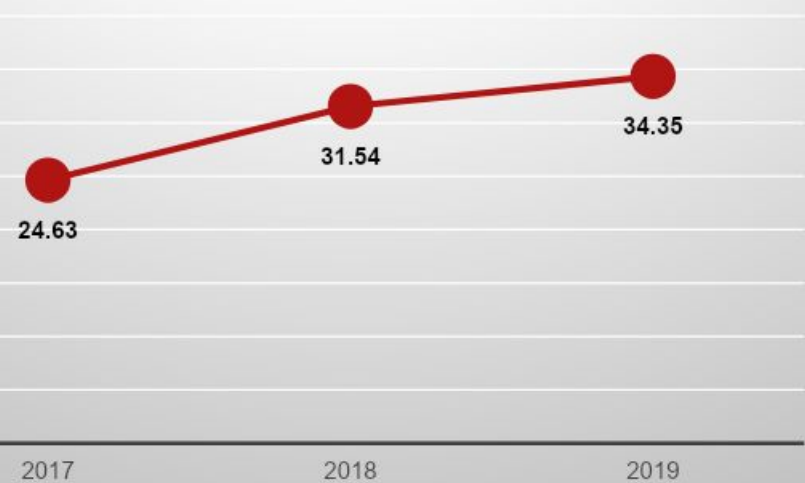
- ▶ **Введение**
- ▶ **ГЛАВА 1. Теоретические аспекты исследования кадровой политики**
- ▶ 1.1. Понятие, цели, задачи и этапы формирования кадровой политики
- ▶ 1.2. Основные направления кадровой политики
- ▶ **ГЛАВА 2. Анализ деятельности ООО «Группа компаний «Маршал»**
- ▶ 2.1. Общая характеристика организации
- ▶ 2.2. Анализ организационной структуры организации, определение места и роли службы управления персоналом, анализ коммуникационных взаимодействий между отдельными подразделениями
- ▶ 2.3. Анализ производственно-хозяйственной деятельности, анализ основных экономических (стратегических) показателей
- ▶ 2.4. Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации
- ▶ 2.5. Анализ структуры и состава персонала
- ▶ 2.6. Анализ деятельности по управлению персоналом
- ▶ 2.7. Анализ влияния факторов внешней макросреды и среды прямого воздействия, SWOT-анализ; анализ основных экономических показателей отрасли, оценка привлекательности отрасли
- ▶ **ГЛАВА 3. Разработка управленческих решений для совершенствования кадровой политики ООО «Группа компаний «Маршал»**
- ▶ 3.1. Анализ действующей кадровой политики ООО «ГК «Маршал»
- ▶ 3.2. Разработка мероприятий по совершенствованию кадровой политики ООО «ГК «Маршал»
- ▶ 3.3. Оценка социально-экономической эффективности предложенных мероприятий
- ▶ **Заключение**
- ▶ **Библиография**

Анализ производственно-хозяйственной деятельности

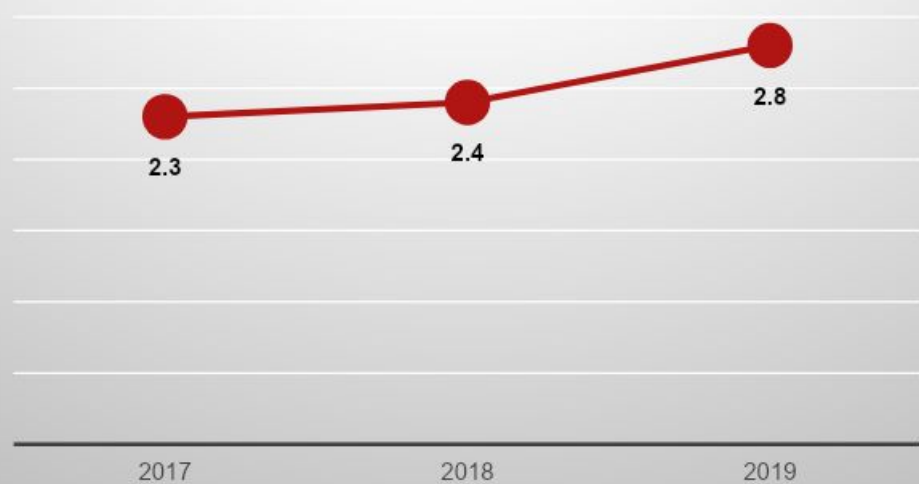
Фондоотдача



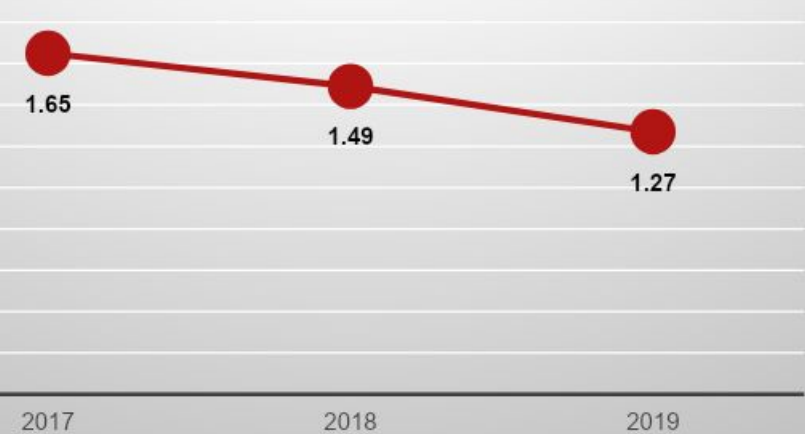
Рентабельность персонала



Материалоотдача



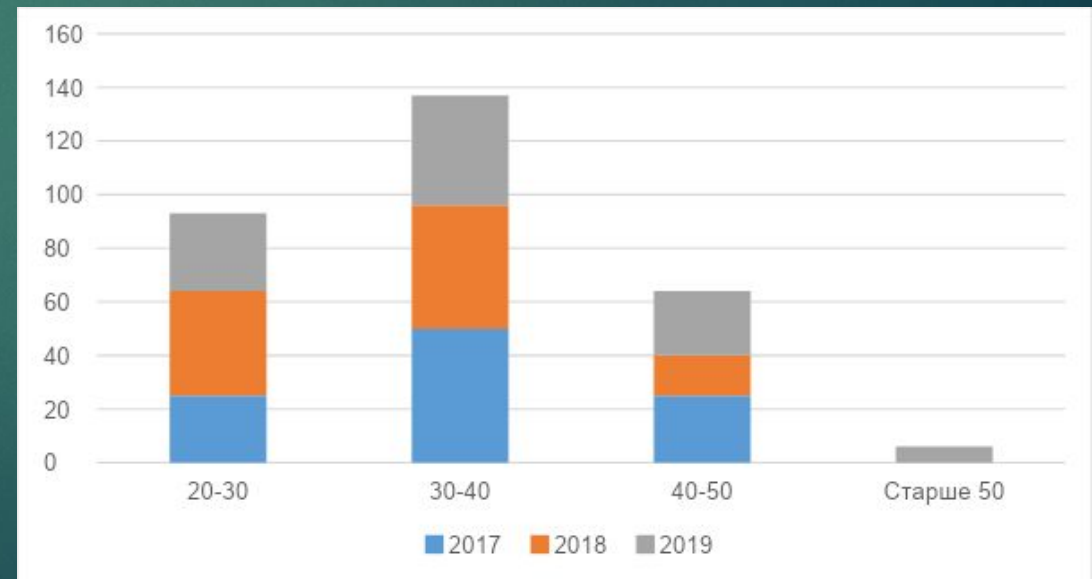
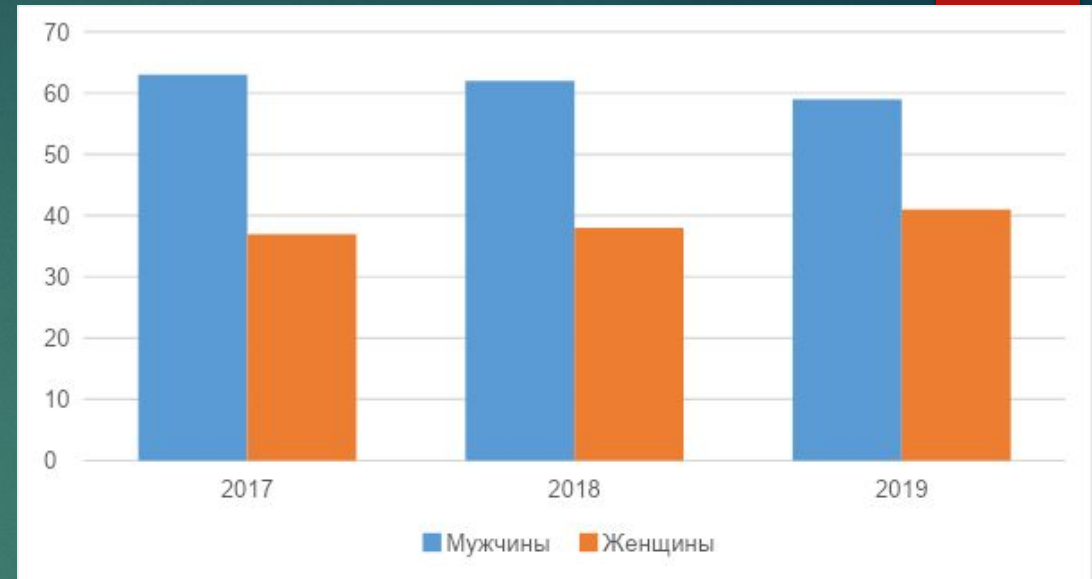
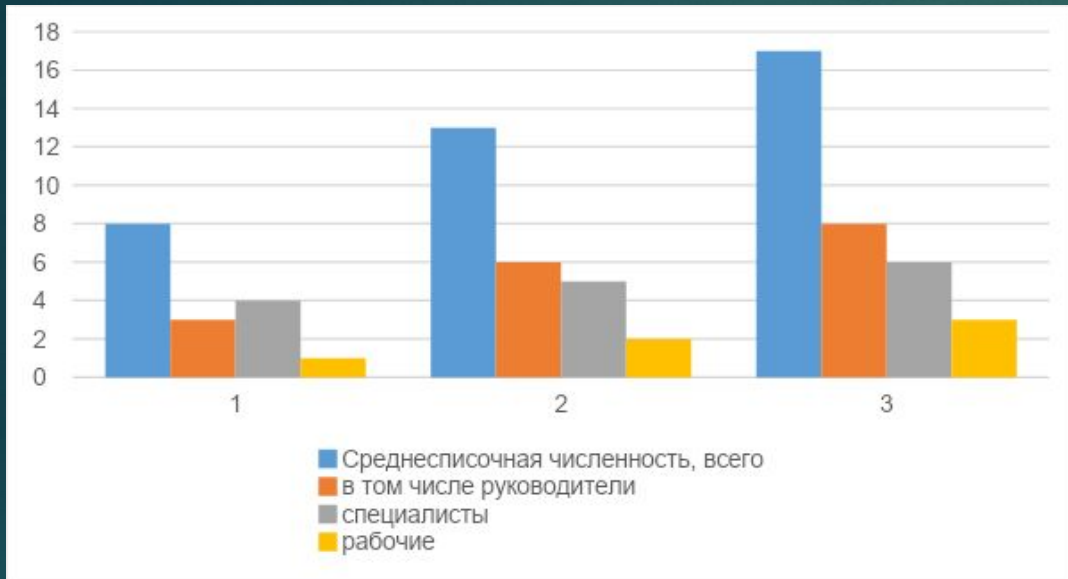
Срок окупаемости капитальных вложений



Анализ финансово-хозяйственной деятельности



Анализ структуры и состава персонала



Выявленные проблемы

- ▶ Отсутствие ПО для кадровой работы
- ▶ Сотрудники не посещают тренинги, не обучаются по каким-либо образовательным программам, не проходят курсы повышения квалификации
- ▶ Не частое использование индивидуального стимулирования сотрудников, отсутствие Положения о премировании
- ▶ Неполное и устаревшее Положение о проведении аттестации
- ▶ Пересечение обязанностей сотрудников отдела кадровой службы

Предложенные мероприятия

- ▶ Социальные (сокращённый рабочий день для одиноких матерей или отцов с малолетними детьми; возможность продвижения по карьерной лестнице, обучение работников, тренинги; нематериальные поощрения);
- ▶ Разработка нового положения об аттестации;
- ▶ Внесение изменений в должностные обязанности руководителя отдела кадров, его заместителя и менеджера;
- ▶ Приобретение программного обеспечения
- ▶ Пересмотр системы стимулирования сотрудников. Разработка Положения о премировании

Оценка эффективности

- ▶ Ожидаемая чистая прибыль более чем в 2 раза превышает затраты;
- ▶ Индекс доходности положителен;
- ▶ Более быстрое принятие кадровых решений, сокращение время коммуникации между работниками;
- ▶ Сокращение времени прохождения информации от руководства к рядовым сотрудникам, увеличение скорости принятия управленческих решений;
- ▶ Повышение психо-эмоционального климата в трудовом коллективе;
- ▶ Повышение показателей эффективности работы кадров.