

Совершенствование механизма управления персоналом организации (на материалах ООО «Стрелец»)

Цель усовершенствовать механизм управления персоналом ООО «Стрелец»

Объект Общество с ограниченной ответственностью «Стрелец»

Предмет механизм управления персоналом ООО «Стрелец»

Задачи

1. Осуществить теоретический анализ научно-практической литературы по проблеме исследования.
2. Изучить актуальное состояние и особенности механизма управления персоналом ООО «Стрелец».
3. Вынести предложения по совершенствованию системы управления персоналом исследуемой организации.
4. Измерить социально-экономическую эффективность предложений.

Методы исследования: общенаучные методы: анализ, синтез и обобщение; эмпирические методы: метод анализа документов, анкетирование, опрос, методы математической статистики (U-критерий Манна-Уитни).

Студент: Шунькин Валентин Николаевич

Научный руководитель:

К.п.н., доцент Соловьева Ольга Всеволодовна



Рисунок 2 – Организационная структура управления ООО «Стрелец»



РАНХиГС

ВЛАДИМИРСКИЙ ФИЛИАЛ

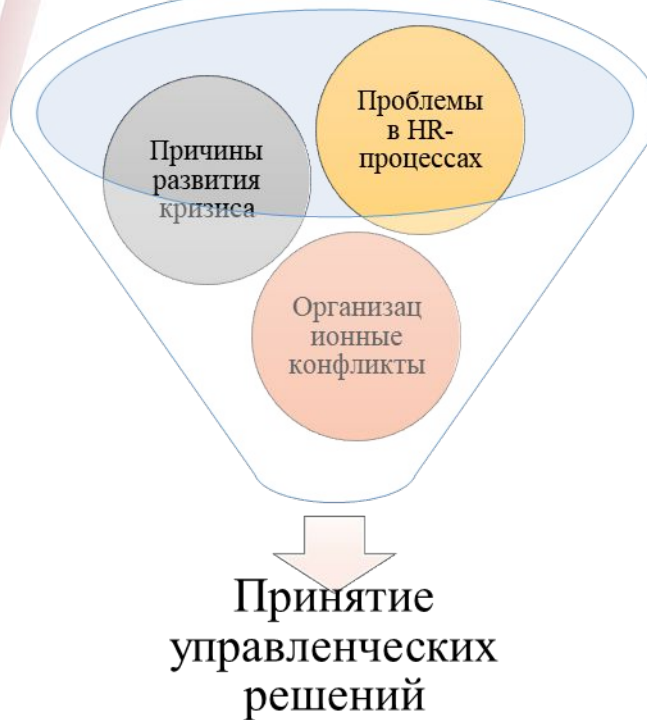


Рисунок 3 – Особенности механизма управления персоналом, применяемого в ООО «Стрелец»

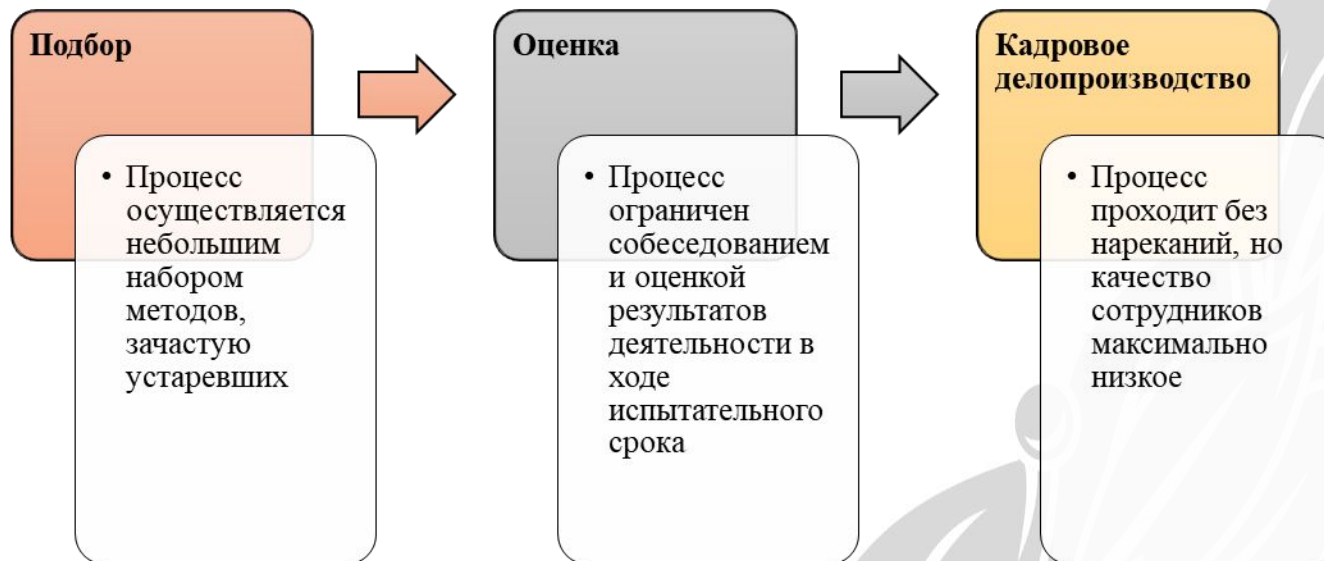


Рисунок 4 – Проблемы в структуре найма персонала ООО «Стрелец»

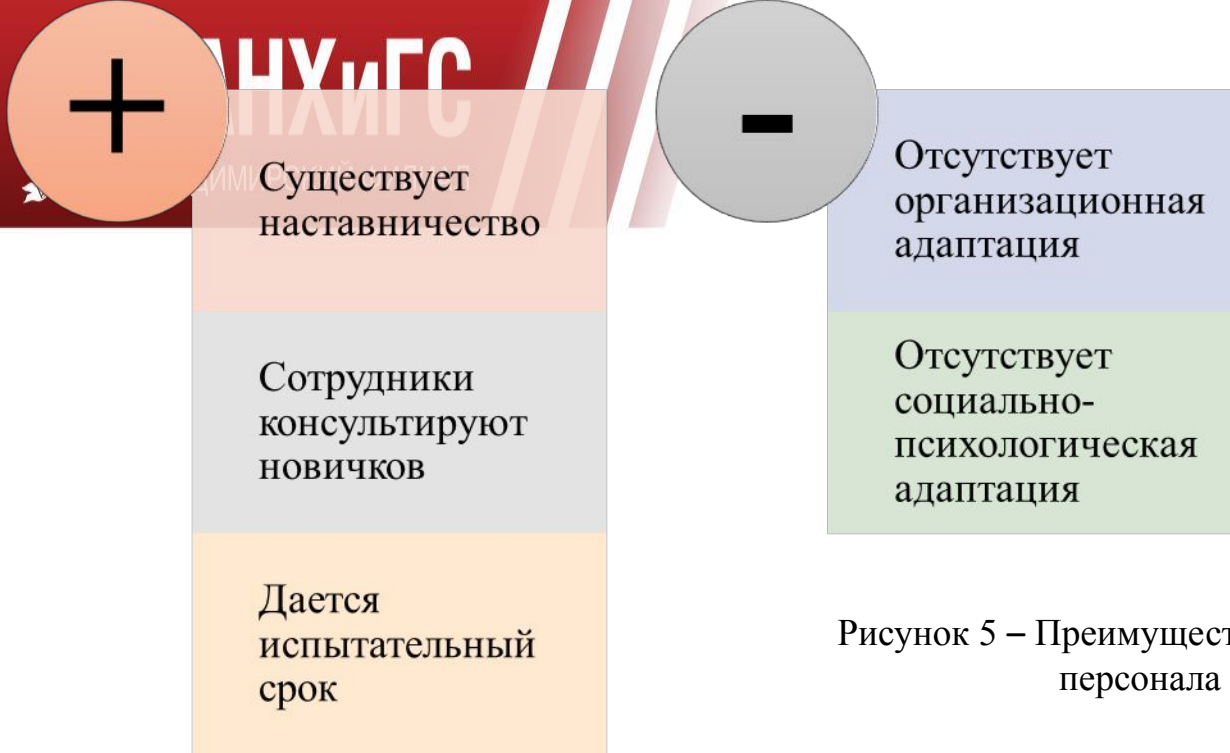


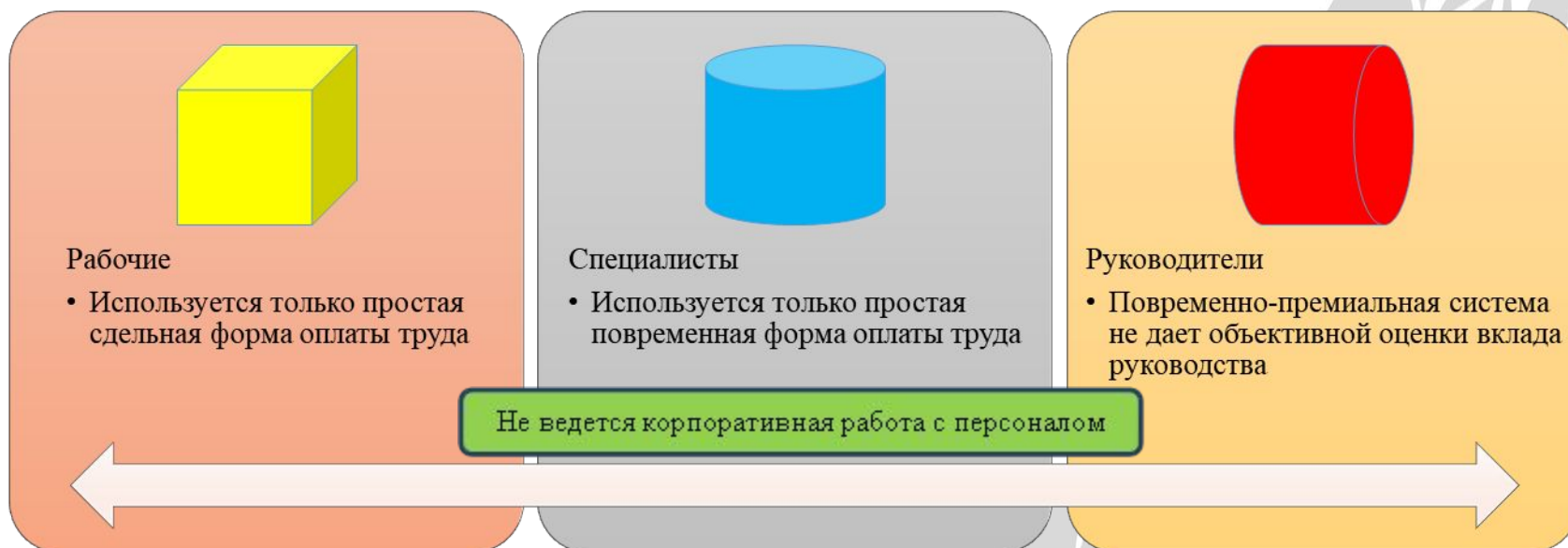
Рисунок 5 – Преимущества и недостатки системы адаптации персонала ООО «Стрелец»



Рисунок 6 – Проблемы расстановки персонала в ООО «Стрелец»

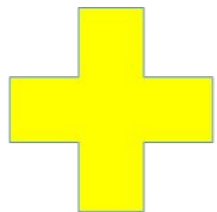


Рисунок 7 – Пакет социальных гарантий в ООО «Стрелец»





РАНХиГС
ВЛАДИМИРСКИЙ ФИЛИАЛ



ПЛЮСЫ

- Наличие профессиональной адаптации с использованием методов наставничества, консультирования и в виде испытательного срока
- Наличие комплексной системы стимулирования труда
- Наличие открытой кадровой политики на предприятии



МИНУСЫ

- Отсутствие системы обучения и профессионального роста
- Отсутствие системы оценки персонала, небольшой набор методов подбора персонала
- Отсутствие программ адаптации и развития сотрудников
- Слабо проработанные и неэффективные рычаги мотивации персонала

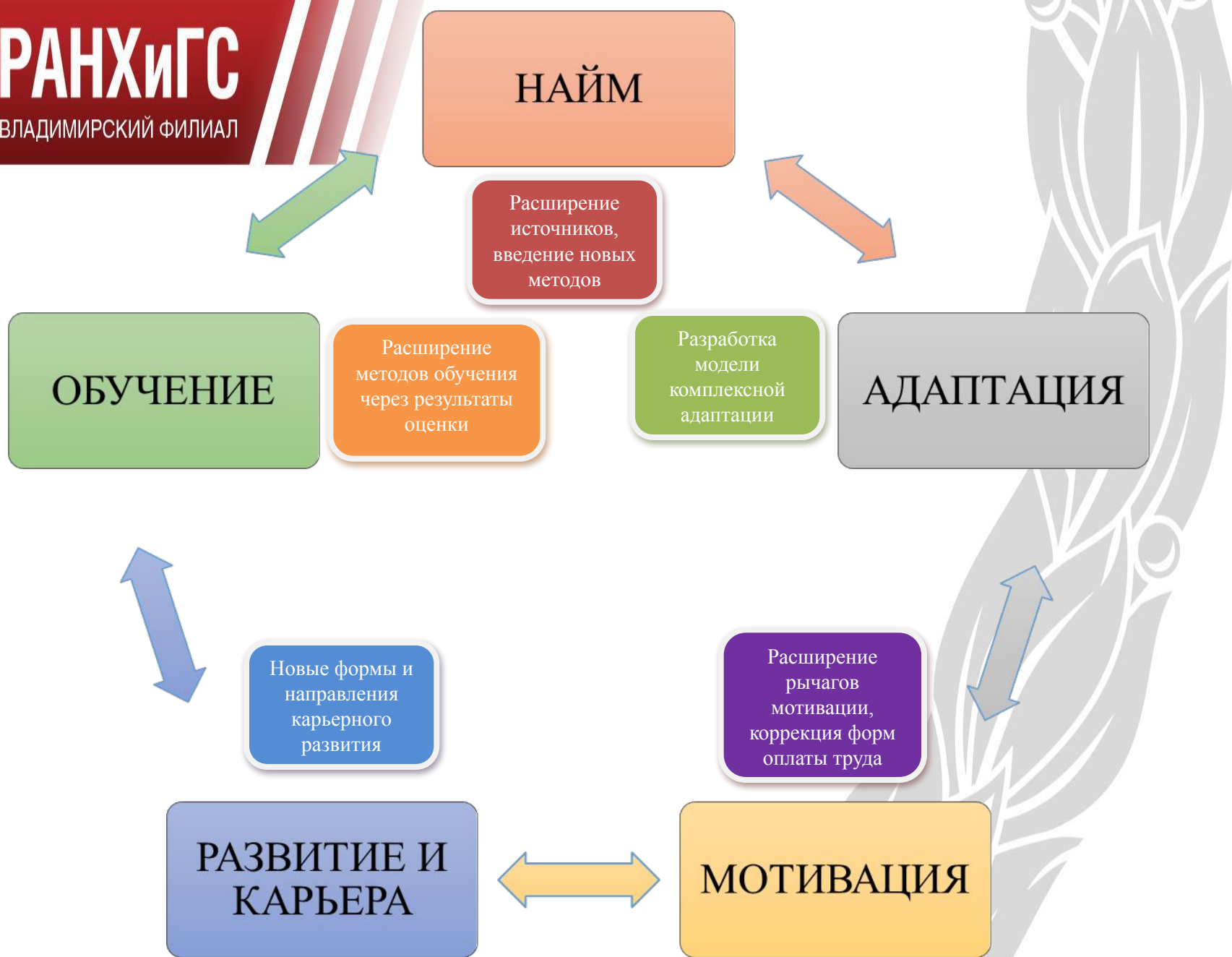


Рисунок 14 – Модернизированный механизм управления персоналом ООО «Стрелец»



Расширение источников подбора персонала

- "Сарафанное радио"
- Социальные сети
- Местные сайты по поиску работы

Введение новых форм оценки персонала

- Изучение документов (с учетом требований ФЗ №152)
- Собеседование
- Техническое задание

Распространение кадрового делопроизводства на подбор и оценку персонала

- Формализация процедур подбора и оценки
- Выстраивание единой цепочки "подбор-оценка-кадровое делопроизводство"

Рисунок 15 – Комплекс мер по формированию полноценной системы найма персонала

Статус напряженности и высокого стресса

- Данная характеристика дается новичку в первый период адаптации, это самый сложный этап

Средний уровень напряженности, стабильность

- Целевое состояние новичка, когда и он и руководитель может адекватно оценить все условия и принять новые формы отношений

Стабильность и ассертивность поведения

- Продуктивное состояние, работник максимально устойчив в новой среде, выполняет функции, ему комфортно

Рисунок 16 – Комплексная модель адаптации персонала ООО «Стрелец»

Профессионально-важные качества

- Исполнительская дисциплина
- Техническая компетентность
- Ответственность

Методы измерения

- Оценка результатов деятельности
- Тесты
- Оценка качества выполнения заданий

Методы развития

- Обучение технологиям тайм-менеджмента
- Повышение квалификации
- Мотивация на повышение уровня качества продукции

НЕОБХОДИМОСТЬ ОХВАТА
КАЖДОЙ
ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ
КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛА

- **Вертикальная** модель карьеры (рост по руководящим позициям)
- **Горизонтальная** карьера между функциональными персонала
- **Горизонтальная** карьера внутри одной функциональной категории персонала за исключением руководителей



Рисунок 18 – Направления реализации карьеры для сотрудников ООО «Стрелец»

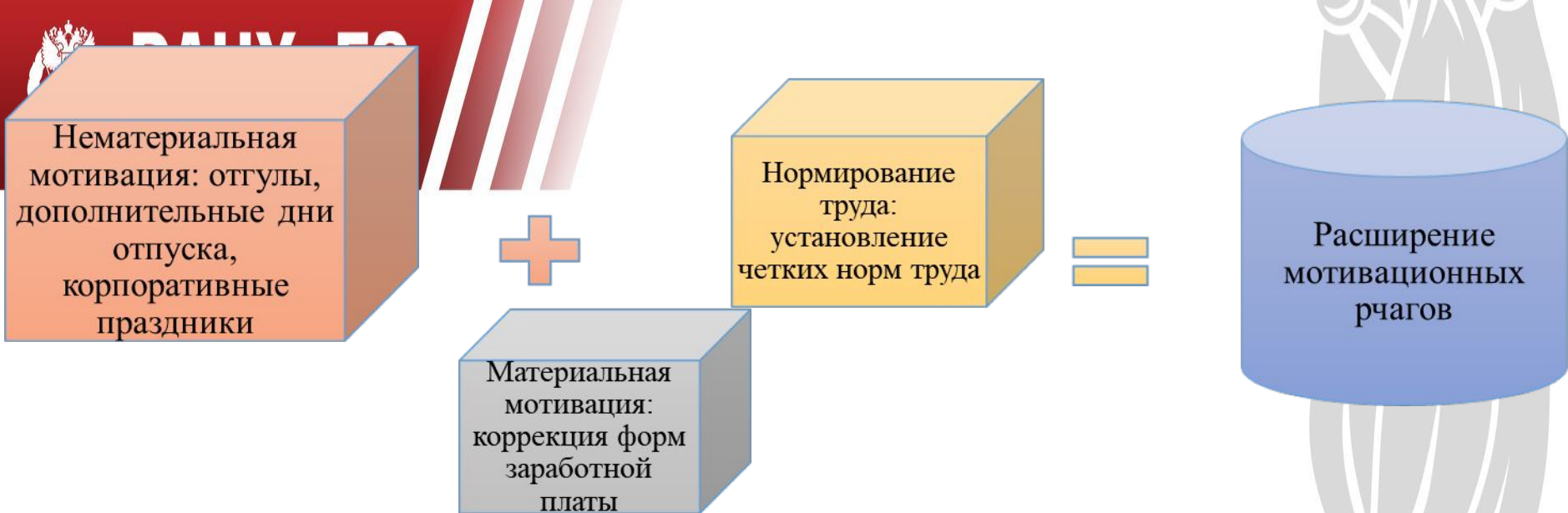


Рисунок 19 – Мероприятия по корректировке системы материальной и нематериальной мотивации и укреплению корпоративной культуры

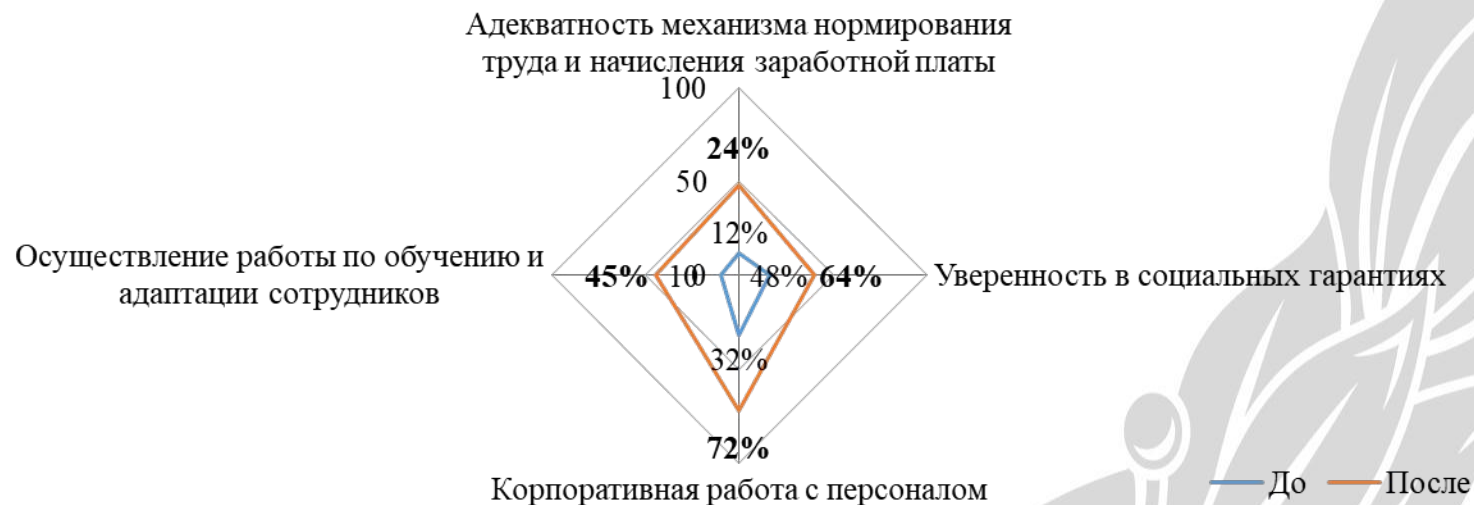


Рисунок 20 – Результаты опроса сотрудников ООО «Стрелец» до и после осуществленных изменений

Таблица 5 – Изменения показателей подбора, оценки и обучения персонала до и после реализации предложений

Показатель (за месяц)	ДО	ПОСЛЕ
1	2	3
Подбор персонала		
Своевременность закрытия вакансий	10%	60%
Количество заявок	4 шт.	10 шт.
Количество объявлений о вакансиях	6 шт.	22 шт.
Оценка персонала		
Количество резюме, взятых в работу	3 шт.	19 шт.
Количество подготовленных и проведенных собеседований	2 шт.	7 шт.
Число выданных технических заданий	0	7 шт.
Обучение персонала		
Внутрифирменное обучение	2 чел.	11 чел.
Внешнее обучение	1 чел.	5 чел.

Экономический эффект равен

Эф. = 4 680 100 руб. (прибыль за три месяца – по данным организации, так как официальные данные скрыты из-за санкций) X 0,044 / 158 000 руб. (затраты по смете) = **1,3**.

Далее умножим экономический эффект на затраты по смете. Таким образом, результаты нашей работы приносят за три месяца 205 924 руб. То есть осуществленные мероприятия, направленные на совершенствование механизма управления персоналом исследуемой организации, окупятся менее чем за три месяца функционирования модернизированного механизма управления персоналом.

Выводы по выпускной квалификационной работе

- 1. Осуществлен теоретический анализ научно-практической литературы по проблеме исследования.*
- 2. Изучено актуальное состояние и особенности механизма управления персоналом ООО «Стрелец».*
- 3. Вынесены предложения по совершенствованию системы управления персоналом исследуемой организации.*
- 4. Измерена социально-экономическая эффективность предложений.*

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ