



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему:

«»

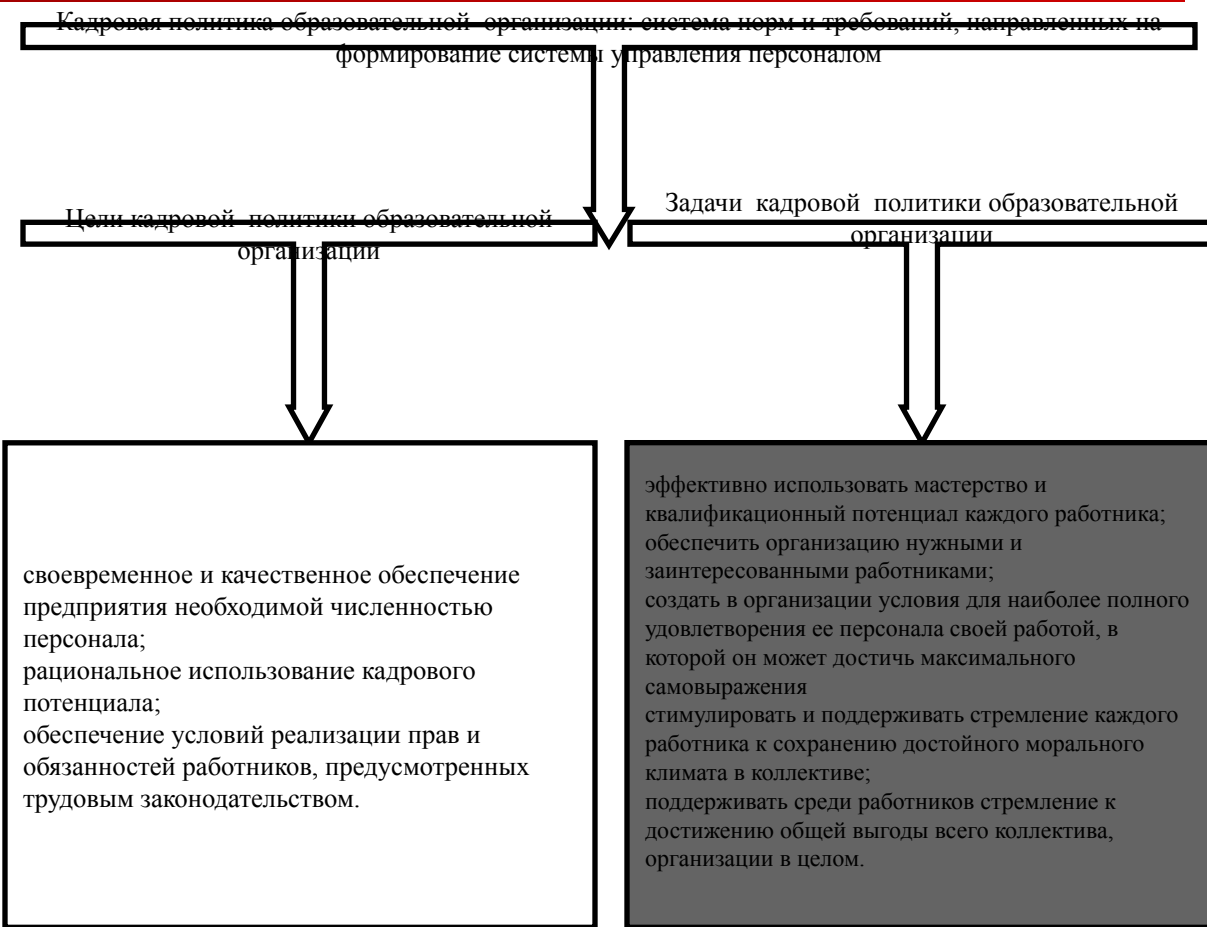
Автор работы:

Руководитель работы:

Понятие, цели и задачи кадровой политики

Таблица 1 – Подходы к определению кадровой политики

Автор	Определение
Ф. У. Тейлор	кадровая политика — это развитие каждого отдельного рабочего до максимальной доступной ему производительности и максимального благосостояния; подбор, обучение и расстановка рабочих на те рабочие места и задания, где они могут дать наибольшую пользу
Базаров Т. Ю	определяет философию и принципы, реализуемые руководством в отношении человеческих ресурсов. Цель кадровой политики — обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда



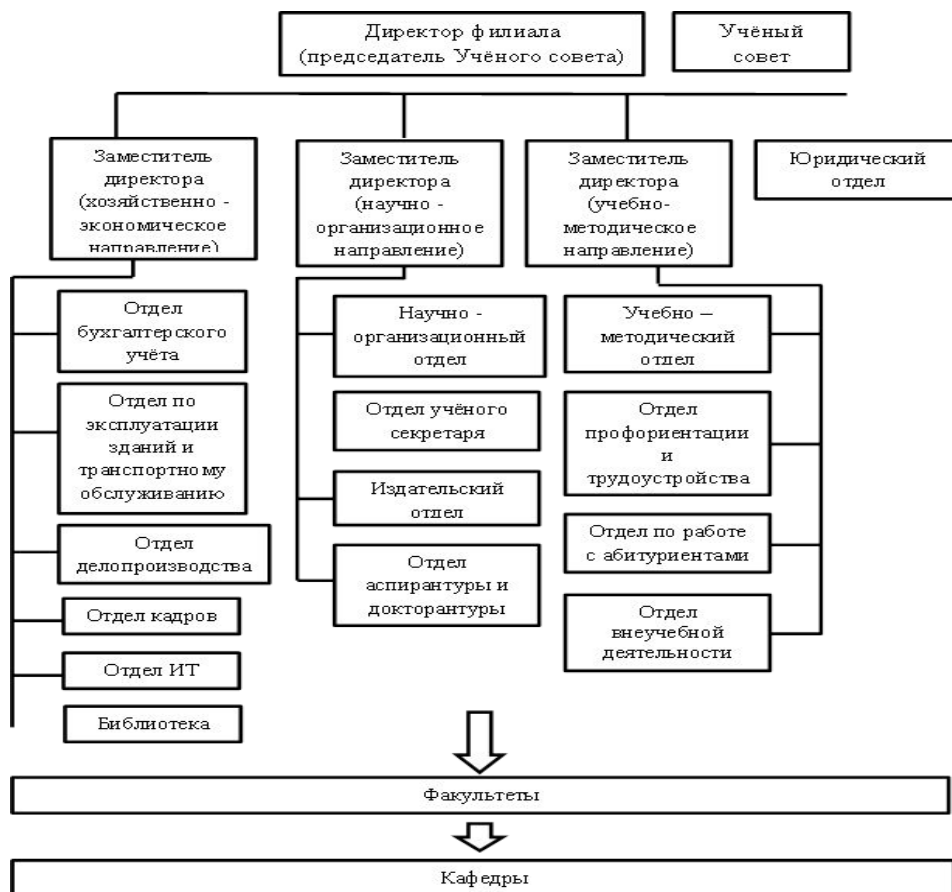
Виды кадровой политики в образовательной организации

Вид кадровой политики	характеристика
активная	предполагает, что руководство учебного заведения не только разрабатывает стратегия карового развития, но и выделяет средства на ее формирование
пассивная	отличается отсутствием систем прогнозирования, диагностических методик при отборе персонала и т.д.
открытая	при открытой кадровой политике руководство стремится подбирать персонал во внешней среде
закрытая	при закрытой кадровой политике руководство стремится подбирать персонал внутри организации

Механизм формирования кадровой политики в образовательной среде



Общая характеристика предприятия и его бизнес-окружения



СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ (S)		СЛАБЫЕ СТОРОНЫ (O)	
Классический осуществляющий специалистов по кругу направлений	ВУЗ, подготовку по широкому	Высокая загруженность преподавателей «бумажной работой»	
Развитая система стимулирования		Низкий уровень заработной платы персонала	
Квалифицированный персонал		Низкий уровень владения иностранными языками сотрудниками	
Качественное образование		Высокий уровень конкуренции	
ВОЗМОЖНОСТИ (W)		УГРОЗЫ (T)	
Высокий рейтинг		Сложная демографическая ситуация	
Организация онлайн курсов		Сложная экономическая ситуация	

Анализ системы управления персоналом и финансово-хозяйственной деятельности СИУ филиал

Таблица 1 - Объем образовательной деятельности в 2020 - 2022 году.

Показатели	2020	2021	2022	Темп роста %
Доходы по всем видам финансового обеспечения, тыс. руб.	246999,9	3081444	479442,7	194,11
Доходы по всем видам финансового обеспечения в расчёте на одного работника тыс. руб.	1999,9	4346,2	3869,9	193,50

Таблица 2 – Динамика количества обучающихся в 2020 - 2022 годах

Показатели	2020г.	2021г.	2022г.	темп роста, %
Общая численность студентов	3688	3668	5286	143,33
По очной форме обучения	1231	1244	1697	137,86
По очно - заочной форме обучения	100	201	588	588,00
По заочной форме обучения	2357	2223	3001	127,32
Общая численность аспирантов	110	137	199	180,91
По очной форме обучения	29	38	120	413,79
По очно - заочной форме обучения	-	-	-	-
По заочной форме обучения	81	99	79	97,53
Общая численность студентов СПО	873	973	1389	159,11
По очной форме обучения	873	973	1274	145,93
По очно - заочной форме обучения	-	-	-	-
По заочной форме обучения	-	-	115	-
ИТОГО ОБУЧАЮЩИХСЯ	4671	4778	6874	483,35

Оценка текущего состояния кадровой политики СИУ филиал РАНХИГС

Таблица 1 - Количество сотрудников учебного заведения в 2020 - 2022 годах

Показатели	2020	2021	2022	Темп роста, %
Количество педагогических работников, чел.	130	136	176	135,38
Из них штатные сотрудники, чел.	73	73	114	156,16
Уровень острепенности, %	93	90	85	91,40
Численность педагогических работников имеющих учёную степень кандидат наук, чел.	101	111	130	128,71
Численность педагогических работников имеющих учёную степень доктора наук, чел.	19	22	20	105,26
Численность педагогических работников имеющих учёную степень кандидата и доктора наук, чел.	68	68	150	220,59

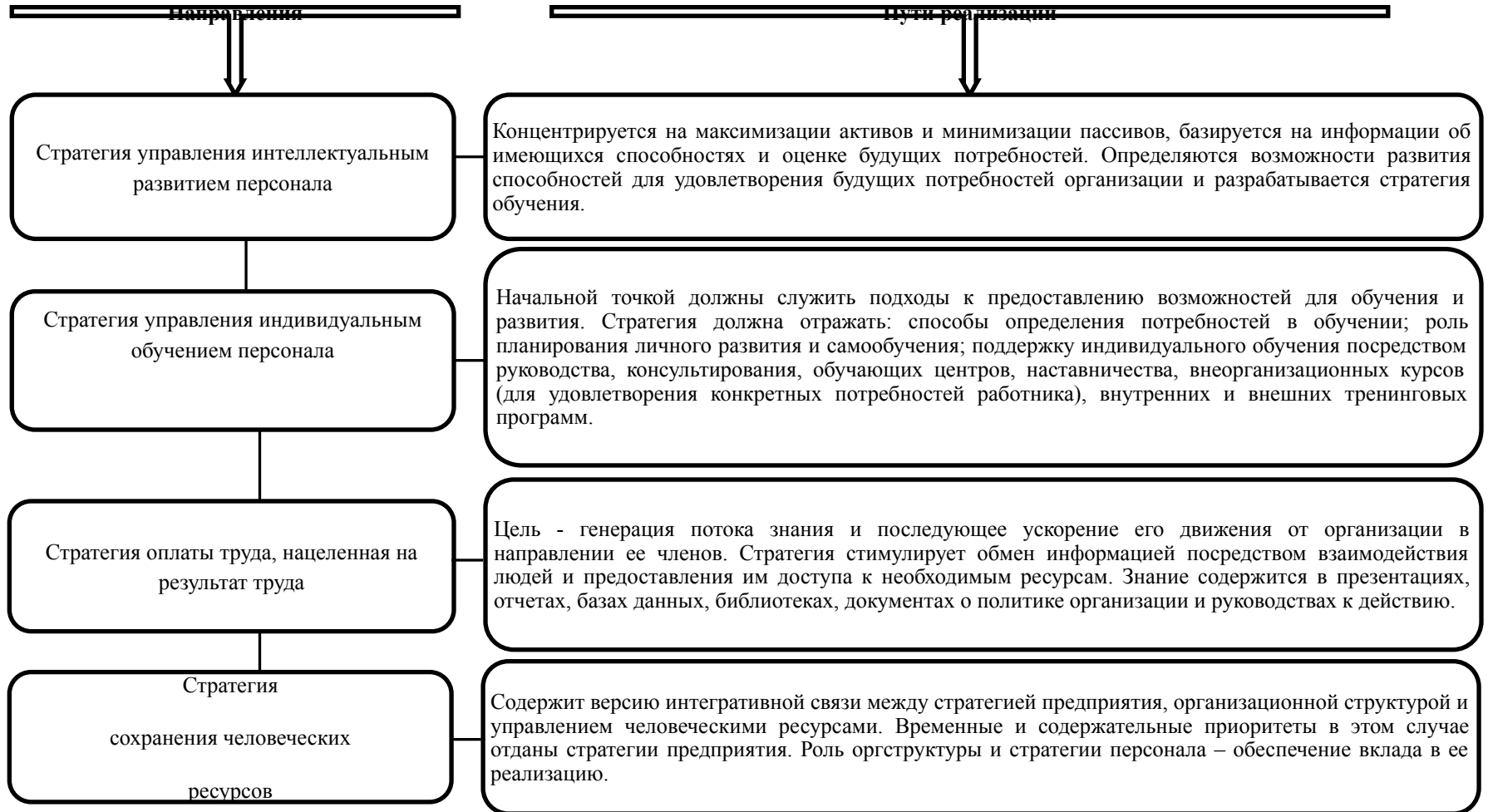
Таблица 2 – Анализ движения рабочей силы в 2021-2022 годах

Показатели	2021г.	2022 г.	Отклонение (+;-) 2022 года от 2021:
1. Среднесписочная численность персонала, чел.	136	176	40
2. Количество принятого персонала за год, чел.	9	38	29
3. Общее количество уволенных работников за год, чел.	5	2	- 3
4. В том числе количество уволившихся работников:			0
- по собственному желанию	5	2	- 3
5. Число рабочих, штатных работников за весь отчетный год, чел.	73	114	41
Коэффициент оборота по приему персонала, % (2/1*100)	0,07	0,22	0,15
Коэффициент оборота по выбытию персонала, % (3/1*100)	0,04	0,01	- 0,03
Коэффициент текучести кадров, % (4/1*100)	0,04	0,01	- 0,03
Коэффициент постоянства кадров, % (5/1*100)	0,54	0,65	0,11

Алгоритм формирования кадровой политики



Направления кадрового развития персонала в рамках кадровой политики СИУ филиала РАНХиГС



Паспорт кадровой политики СИУ филиала РАНХиГС и систем мер по стимулированию персонала

Наименование	Кадровая политика
1	2
Цель политики	Обеспечение предприятия высокопрофессиональными кадрами, способными решать стратегические задачи развития СИУ филиала РАНХиГС
Принципы политики	Управление интеллектуальным развитием персонала, обеспечение приверженности кадров ценностями СИУ филиала РАНХиГС
Задачи политики	Снижение дефицита квалифицированных кадров Повышение производительности труда Снижение уровня несоответствия квалификационной структуры потребностям СИУ филиала РАНХиГС и существующей системы оплаты труда Снижение уровня несогласованности программ обучения потребностям СИУ филиала РАНХиГС
Объемы финансирования	Собственные средства СИУ филиала РАНХиГС
Мероприятия	Внедрение системы управления знаниями Внедрение систем обучения персонала Внедрение балльной системы оплаты труда
Этапы и сроки реализации	2023 год – диагностика системы управления человеческими ресурсами 2024-2025 года – реализация программных мероприятий
Результаты	- заинтересованное отношение к процессам обучения и обеспечение полной реализации потенциала работников СИУ филиала РАНХиГС; - снижение текучести кадров и повышение обоснованности кадровых решений; - повышение доли работников, удовлетворенных трудом и социально-психологическим климатом в коллективе;
Контроль	Отдел кадров через систему внутреннего аудита



Система стимулирующих мер для персонала Среднерусского института управления филиала РАНХиГС

Эффективность предложенных мероприятий

Таблица 1 – Определение затрат на осуществление функций по внедрению системы стимулирования персонала

Наименование функции	Оклад, руб.	Затраты времени на выполнение функции, ч.	Затраты на социальное страхование, руб.	Затраты на оплату труда при выполнении функции, руб.	Затраты на выполнение функции, руб.
Руководитель отдела кадров					
Осуществлять подбор и отбор кадров	21500	85	2475	9518	11993
Организовывать оформление приема работников	21500	49	1427	5487	6914
Разрабатывать систему стимулирования новых работников	21500	39	1135	4367	5503
Разрабатывать документы по мотивации	21500	20	582	2240	2822
Менеджер отдела кадров и подготовки кадров					
Оформлять прием работников	15600	87	1838	7069	8907
Внедрять процесс стимулирования	15600	25	528	2031	2559
Обеспечить сбор, хранение документации по адаптации сотрудников	15600	25	528	2031	2559
Осуществлять контроль за ходом процессом стимулирования	15600	20	423	1625	2048

Таблица 2 - Изменение затрат на выполнение функций в результате осуществления мероприятий

№	Наименование функции	Затраты на осуществление функций, руб.		Экономия (доп. затраты), руб.
		до мероприятия	после мероприятий	
1	Осуществлять подбор и отбор кадров	11993	8994,73	2998,24
2	Организовывать оформление приема работников	6914	5185,20	1728,40
3	Разрабатывать систему стимулирования новых работников	5503	4126,99	1375,66
4	Разрабатывать документы по мотивации	2822	2116,41	705,47
5	Оформлять прием работников	8907	6679,97	2226,66
6	Внедрять процесс стимулирования	2559	1919,53	639,84
7	Обеспечить сбор, хранение документации по адаптации сотрудников	2559	1919,53	639,84
ИТОГО		41256	30942	10314



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ !