

Федеральное агентство по образованию
ГОУ ВПО Самарский государственный технический университет

Дипломный проект

на тему:

**Разработка процесса формирования кадровой
политики предприятия**

(на примере ООО ЦТО «Самойленко и К°»)

Автор проекта: студентка 5-ИЭ-8

Яковлева И.А.

Руководитель проекта: доцент, к.п.н.

Калмыкова О.Ю.

АКТУАЛЬНОСТЬ ТЕМЫ



Кадровая политика на современном предприятии, независимо от формы собственности, является мощнейшим инструментом обеспечения конкурентоспособности и развития

ЦЕЛЬ РАБОТЫ



Цель исследования —
разработка и обоснование
кадровой политики с учетом
особенностей
функционирования
организации

ЗАДАЧИ

- ✓ исследование теоретических разработок зарубежных и отечественных ученых в области кадровой политики предприятия; изучение опыта формирования кадровой политики на предприятиях различных форм собственности;
 - ✓ анализ производственно-хозяйственной деятельности предприятия, организационной схемы системы управления персоналом;
 - ✓ описание методики анализа кадровой политики;
 - ✓ описание процесса формирования кадровой политики;
 - ✓ разработка предложений по совершенствованию кадровой политики ООО ЦТО «Самойленко и К°»;
 - ✓ оценка экономической и социальной эффективности проектных решений
-

ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ

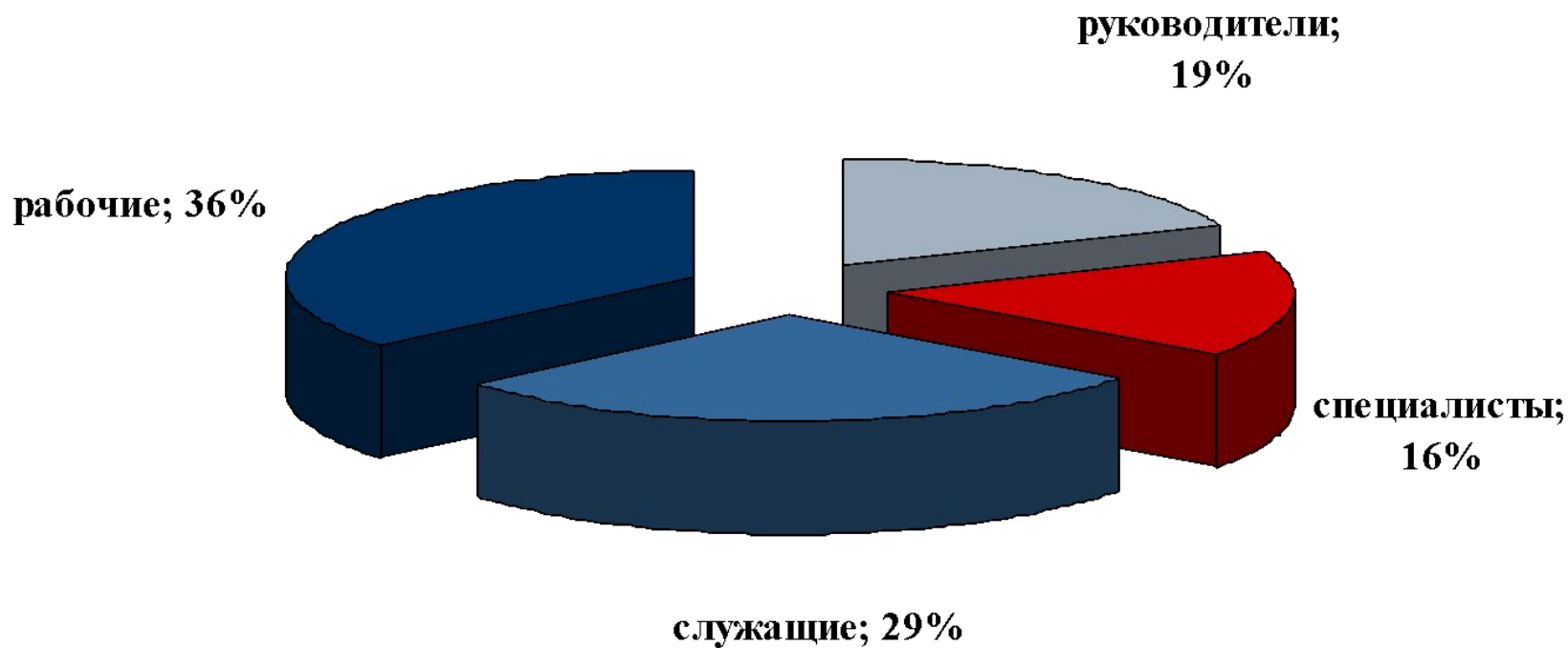


Объектом исследования выступает предприятие ООО ЦТО «Самойленко и К°» как социально-экономическая система

Предмет исследования – формирование кадровой политики предприятия

Стратегическая цель – «От успеха каждого к лидерству предприятия»

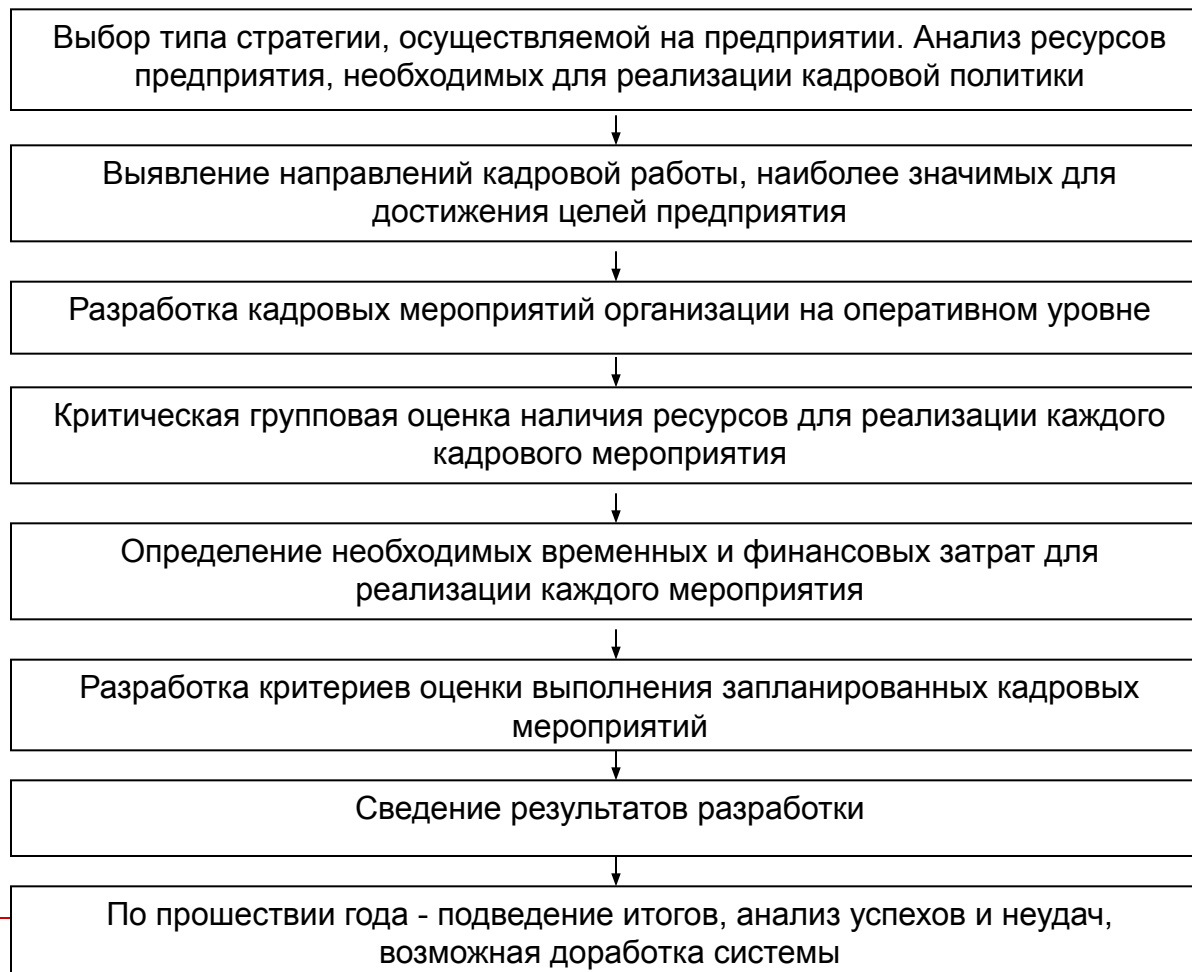
ДОЛЕВОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ПО КАТЕГОРИЯМ



SWOT-АНАЛИЗ ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ ООО ЦТО «САМОЙЛЕНКО И К°»

Положительные стороны кадровой работы на предприятии	Отрицательные стороны кадровой работы на предприятии
Предпочтение при назначении на вышестоящие должности всегда отдается сотрудникам компании, производится планирование карьеры	Отсутствие документально разработанной кадровой политики
Разумный патернализм	Высокая текучесть кадров
Высокая квалификация отдельных работников	Невысокая квалификация, техническая и технологическая безграмотность большинства рабочих
Большое доверие рядовых работников к кадровой службе	Нежелание большинства работников учиться и повышать квалификацию
Отсутствие серьезных конфликтов	Отсутствие возможности быстрого включения в конкурентные отношения, внедрения новых для организации подходов, предложенных новичками

ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ



ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДВИЖЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Показатели	План, %		Факт, %	Отклонение (Δ)	
	2007	2008	2006	2007	2008
Коэффициент оборота по приему работников	16,0	20,0	15,0	-1,0	-5,0
Коэффициент оборота по выбытию	3,3	2,7	10,7	7,4	8,0
Коэффициент текучести кадров	6,0	4,3	11,8	5,8	7,5
Коэффициент постоянства состава персонала	93,0	96,0	88,0	-5,0	-8,0
Коэффициент замещения	9,2	16,7	4,3	-4,9	-12,4

ОСНОВНЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДИПЛОМНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

- ✓ алгоритм разработки кадровой политики ООО ЦТО «Самойленко и К°»;
 - ✓ разработка основных принципов кадровой политики рассматриваемого предприятия, комплексное описание целей и задач, лежащих в основе разработанной кадровой политики;
 - ✓ определение основных направлений работы с кадрами ООО, содержащих конкретный перечень работ, сроки выполнения и ответственных за каждое мероприятие;
 - ✓ разработка кадровой политики ООО ЦТО «Самойленко и К°», оформленной в письменный документ.
-



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!!!