



ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Тема: «Совершенствование стратегического управления персоналом организации ООО «Рубеж»»



Студентка экономического факультета :
Тарасова Инна Андреевна

Научный руководитель:
Поздеева Светлана Николаевна
К.Э.Н.



Актуальность исследования



Актуальность темы исследования заключается в том, что без эффективного управления и мобилизации усилий и возможностей кадрового состава на достижение общей цели деятельности организации невозможно достичь долгосрочных конкурентных преимуществ и повысить эффективность деятельности компании, получить максимально возможный результат при минимальных затратах.



Объект, предмет, цель исследования



Объект

- Объектом исследования является стратегия управления персоналом современной организации

- Предметом исследования является совершенствование стратегии в управлении персоналом организации ООО «Рубеж».

Предмет

Цель:

Целью исследования является теоретическое обоснование и внесение практических рекомендаций по совершенствованию стратегического управления персоналом организации ООО «Рубеж»



Задачи исследования



- * – исследовать теоретические аспекты стратегического управления персоналом современной организации;
- * – предоставить общую характеристику деятельности ООО «Рубеж»;
- * – охарактеризовать структуру управления ООО «Рубеж»;
- * – провести анализ кадрового состава ООО «Рубеж»;
- * – обосновать направления совершенствования стратегии в управлении персоналом ООО «Рубеж»;
- * – обосновать предложенные рекомендации по совершенствованию стратегии в управлении персоналом ООО «Рубеж».



СРАВНЕНИЕ ОТДЕЛА КАДРОВ И ОТДЕЛА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ



Характеристики	ОК	УЧР
Ответственные лица	- Менеджеры и специалисты по персоналу	-Топ-менеджеры и линейные менеджеры
Принципы организации	- Формально определенные роли	- Гибкие роли - Снизу вверх - Децентрализация
Трудовые отношения	- Коллективные - Низкое доверие	- Индивидуальные - Высокое доверие
Цели кадровой политики	-Административная эффективность - Минимизация издержек	- Адаптивная рабочая сила - Максимальная полезность



СИСТЕМА СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

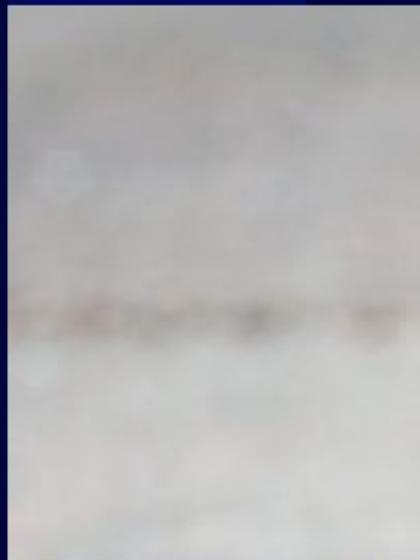


ООО «РУБЕЖ»

Р

[Развитие]

Процесс перехода из одного состояния в другое, более совершенное, от старого качественного состояния к новому, более высокому





Оценка обеспечения ООО «Рубеж» трудовыми ресурсам в 2014-2016 годах



Показатели	Период анализа						Темпы роста, %		
							В сравнении с предыдущим годом		за период анализа
	декабрь 2014	удельный вес, %	декабрь 2015	удельный вес, %	декабрь 2016	удельный вес, %	декабрь 2015	декабрь 2016	
Среднеучетная численность персонала, с него:	2400	100,0	2200	100,0	1900	100,0	91,7	86,4	79,2
Управляющий состав	200	8,3	200	9,1	200	10,5	100,0	100,0	100,0
Технически-экономический состав	1800	75,0	1700	77,3	1500	78,9	94,4	88,2	83,3
Обслуживающий состав	400	16,7	300	13,6	200	10,5	75,0	66,7	50,0



Состав работников ООО «Рубеж» по полу в 2014-2016 годах



Показатели	Период анализа						Темпы роста, %		
							В сравнении с предыдущим годом		за период анализа
	декабрь 2014	удельный вес, %	декабрь 2015	удельный вес, %	декабрь 2016	удельный вес, %	декабрь 2015	декабрь 2016	
Средне-учетная численность персонала, с него:	2400	100,0	2200	100,0	1900	100,0	91,7	86,4	79,2
Женщин	1600	66,7	1100	50,0	800	42,1	68,8	72,7	50,0
Мужчин	800	33,3	1100	50,0	1100	57,9	137,5	100,0	137,5



Динамика изменений половозрастной структуры персонала ООО «Рубеж» в 2014-2016 годах



Показатели	Период анализа						Темпы роста, %		
							В сравнении с предыдущим годом		за период анализа
	декабрь 2014	удельный вес, %	декабрь 2015	удельный вес, %	декабрь 2016	удельный вес, %	декабрь 2015	декабрь 2016	
Всего, в том числе:	2400	100,0	2200	100,0	1900	100,0	91,7	86,4	79,2
мужчины и женщины до 27 лет	1300	54,2	1300	59,1	1000	52,6	100,0	76,9	76,9
мужчины и женщины 28-34 лет	400	16,7	400	18,2	500	26,3	100,0	125,0	125,0
мужчины и женщины 35-45 лет	200	8,3	200	9,1	200	10,5	100,0	100,0	100,0
мужчины 46-54 и женщины 46-49 лет	300	12,5	200	9,1	100	5,3	66,7	50,0	33,3
мужчины 55-59 и женщины 50-54 лет	200	8,3	100	4,5	100	5,3	50,0	100,0	50,0
мужчины старше 60 и женщины старше 55 лет	0	0,0	0	0,0	0	0,0	-	-	-

Распределение персонала по стажу работы в ООО «Рубеж» в 2014-2016 годах



Показатели	Период анализа						Темпы роста, %		
							В сравнении с предыдущим годом		за период анализа
	декабрь 2014	удельный вес, %	декабрь 2015	удельный вес, %	декабрь 2016	удельный вес, %	декабрь 2015	декабрь 2016	
Всего, в том числе:	2400	100,0	2200	100,0	1900	100,0	91,7	86,4	79,2
до 1 года	800	33,3	700	31,8	600	31,6	87,5	85,7	75,0
от 1 до 3 лет	200	8,3	200	9,1	200	10,5	100,0	100,0	100,0
от 3 до 5 лет	500	20,8	400	18,2	300	15,8	80,0	75,0	60,0
от 5 до 10 лет	200	8,3	300	13,6	400	21,1	150,0	133,3	200,0
от 10 до 15 лет	300	12,5	300	13,6	100	5,3	100,0	33,3	33,3
от 15 до 25 лет	400	16,7	300	13,6	300	15,8	75,0	100,0	75,0
свыше 25 лет	0	0,0	0	0,0	0	0,0	-	-	-

Динамика уровней управляемости трудовым коллективом в ООО «Рубеж» в 2014-2016 годах



Показатели	декабрь 2014	декабрь 2015	декабрь 2016	Отклонение (+, -) декабрь 2016 г. от		декабрь 2016 г. в % к	
				Декабрь 2014	Декабрь 2015	Декабрь 2014	Декабрь 2015
Управляющий	0,56	0,65	0,79	0,23	0,14	141,1	121,5
Заместитель управляющего	0,16	0,18	0,19	0,03	0,01	118,8	105,6

Совершенствование стратегии управления персоналом в ООО «Рубеж»



I этап - принятие решений по разработке и совершенствованию путей управления, постановке задач

II этап - реализация поставленных задач по совершенствованию управления человеческим капиталом

III этап – направление инвестиций в необходимых направлениях для развития человеческого капитала

IV этап – оценка результата обоснованной политики управления персоналом



Карточка учета стоимости человеческого капитала



ИНН		№		Ф.И.О.				
Накопленная стоимость человеческого капитала работника, тыс. руб.		Текущая стоимость человеческого капитала работника, тыс. руб.		Дополнительная стоимость человеческого капитала работника, тыс. руб.		Текущая оплата труда, тыс. руб.		
Личные характеристики	Стоимость	Статьи расходов	Стоимость	Название расходов	Стоимость			
Образование		Бизнес - тренинг		Получение высшего образования		Оклад		
Стаж		Служебные командировки				Премия		
Должность		Стажировка				Надбавка		
Пол		Лечение						
Количество детей		Телефон						
		Транспорт						
		Интернет						
Всего накоплено		Всего текущая		Всего дополнительная		Всего оплата труда		
Вместе рыночная стоимость человеческого капитала работника составляет, тыс. руб.								



Значения показателей соответствия работника требованиям должности в ООО «Рубеж»



Показатель	Знание своего Дела	Креативность	Ответственность за порученное	Мастерство	Принятие решений	Инициативность
Оценка работника по соответствию стандарта в текущем периоде	5	6	7	3	9	8
Оценка работника по соответствию стандарта в предыдущем периоде	4	4	5	6	5	6
Утвержденный стандарт организации	10	10	10	10	10	10



Спасибо за внимание.