

Управление системой развития персонала организации (на примере ИП Усанин А.П.)

Выполнила: студентка группы МКБ-2012-2

Санникова Ю.Н.

Научный руководитель:

к.э.н., доцент Пастухова Е.А.

Актуальность темы

Развитие персонала является стратегическим направлением в развитии каждого предприятия. Человеческий фактор влияет на все ключевые процессы – выпуск продукта или услуги, работа с клиентами и партнерам, и, в конечном счете, прибыль компании. На фоне все увеличивающейся конкуренции особенно важным становится вопрос квалификации сотрудников и их «качественных» характеристик, поскольку именно профессионалы способны принимать верные решения и находить выход из любых нестандартных ситуаций.

Основным решением для контроля качества работы сотрудников и повышения их личной и общей эффективности является разработка и внедрение на предприятии управление системой развития персонала.

Цель и задачи исследования

- **Цель исследования**- изучение теории и практики управления системой развития персонала организации и разработка проекта мероприятий по его совершенствованию на примере организации ИП Усанин А.П.
- **Задачи исследования :**
 - изучить теоретические аспекты управления системой развития персонала организации;
 - провести анализ управления системой развития персонала конкретной организации выявить положительные и отрицательные стороны этой системы;
 - предложить проект мероприятия по совершенствованию управления системой развития персонала организации.

Объект исследования

Объект исследования – является организация ИП
Усанин А.П.

ИП Усанин А.П. – это розничная сеть салонов сотовой связи магазинов «У Саши», фирменных салонов связи «Билайн», «Мегафон», «МТС» и «ТЕЛЕ 2», специализирующаяся на продаже услуг сотовых операторов, персональных сотовых аксессуаров, портативной цифровой аудио – и фототехники.

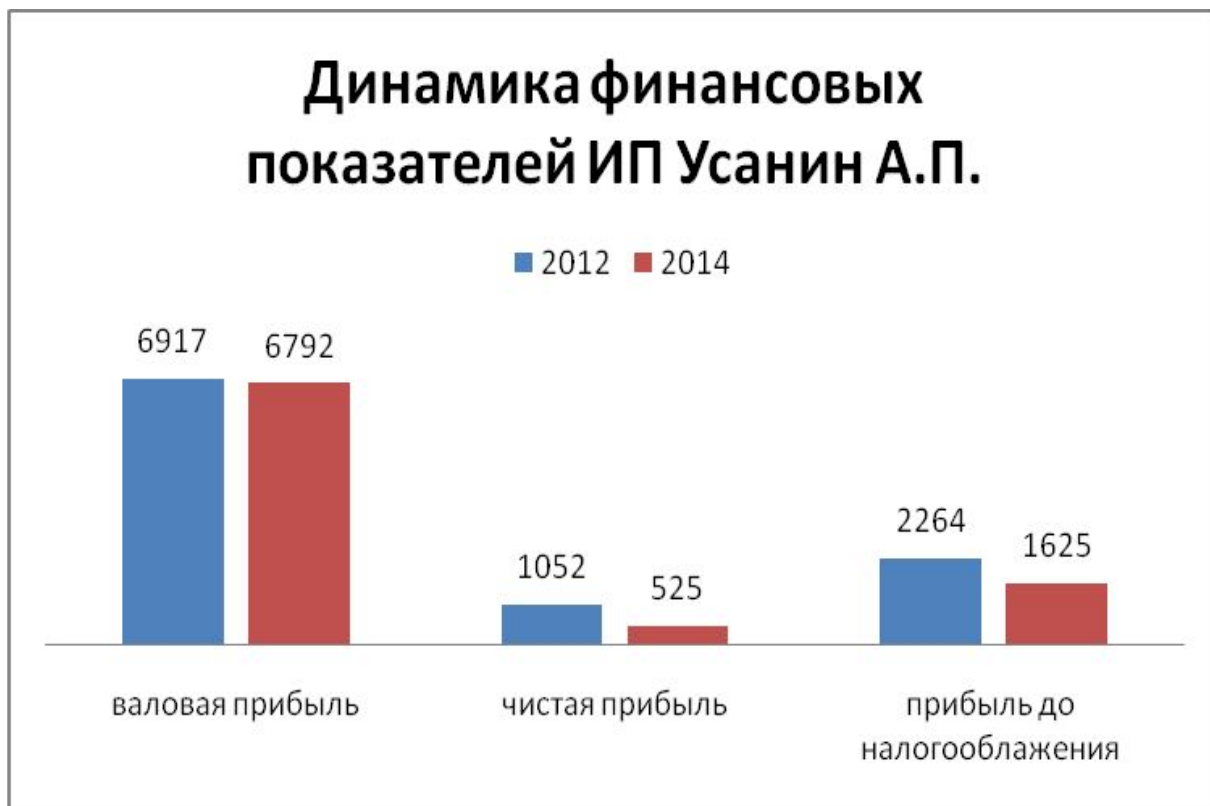
Выводы по первой главе

- ❑ в настоящее время различают три группы теорий управления персоналом: классические теории, теории человеческих отношений и теории человеческих ресурсов.
- ❑ концепция управления персоналом стала логически перерастать в концепцию управления человеческими ресурсами как составной частью производственных ресурсов;
- ❑ ориентация на управление человеческими ресурсами меняет задачи управления, функции и структуру соответствующих служб на предприятии;

Динамика финансовых результатов ИП Усанин А.П. за 2012-2014 гг.

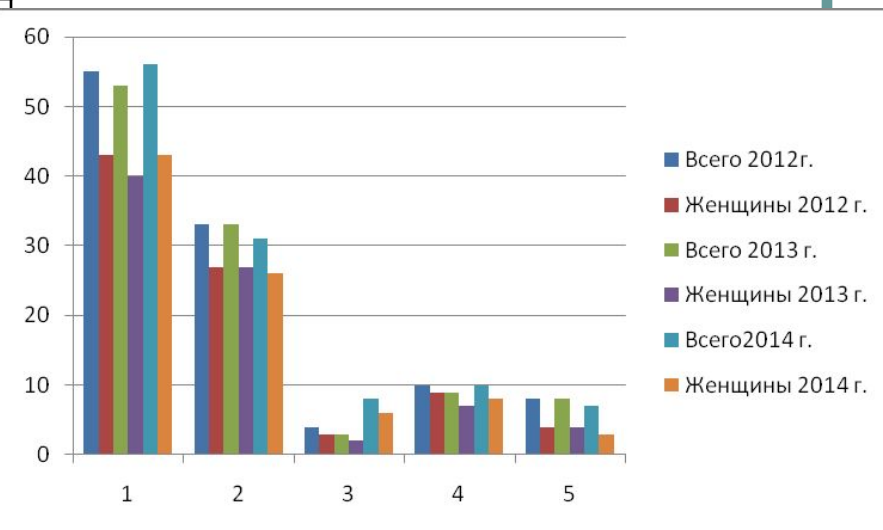
Наименование показателей	Величина показателя		Изменение	
	2012	2014	Абс.	Темп роста, %
Выручка	49919	55875	5956	114,9
Себестоимость услуг	44002	50083	6081	117,9
Валовая прибыль	6917	6792	-125	97,9
Коммерческие расходы	124	320	196	258,1
Управленческие расходы	0	0	0	-
Прибыль от услуг	5793	6011	321	94,5
Доходы от участия в других организациях	-	-	-	-
Проценты к получению	-	-	-	-
Проценты к уплате	757	798	41	105,4
Прочие доходы	378	390	12	104,3
Прочие расходы	5050	5339	289	107,1
Прибыль до налогообложения	2264	1625	-639	49,4
Налог на прибыль	303	150	-153	49,4
Изменение отложенных налоговых обязательств	85	110	25	129,4
Изменение отложенных налоговых активов	76	60	16	78,9
Чистая прибыль	1052	525	-527	44,7

Динамика финансовых результатов ИП Усанин А.П. за 2012- 2014 г.



Возрастная структура персонала 2012-2014 гг., чел

Показатели	01.01.2012г.		01.01.2013г.		01.01.2014г.	
	Всего	в т.ч. женщин	Всего	в т.ч. женщин	Всего	в т.ч. женщин
Общая численность работников	55	43	53	40	56	43
Численность работников по возрастным группам:						
до 18 лет	0	0	0	0	0	0
18-20	0	0	0	0	0	0
21-30	33	27	33	27	31	26
31-35	4	3	3	2	8	6
35-40	10	9	9	7	10	8
40 лет и более	8	4	8	4	7	3



Обучение персонала в ИП Усанин А.П

Показатель	Единицы измерения	2012	2013	2014
Всего обучилось служащих	Человек	32	33	33
В том числе:				
дополнительное профессиональное образование, в т.ч.:	Человек	2	3	4
профессиональная подготовка	Человек	1	1	1
разовые обучающие семинары (менее 18 часов) по направлениям деятельности	Человек	29	28	28
Способ обучения:				
Индивидуальный	Человек	0	0	0
Корпоративный	Человек	32	33	33
Оплата обучения:				
за свой счет	Человек	1	0	0
за счет бюджета предприятия	Человек	31	32	33
Кто проводил обучение:				
специалисты организации	Человек	0	0	0
внешние специалисты	Человек	32	33	33
Коэффициент образовательного уровня		0,58	0,58	0,59

Основные недостатки управления системой развития персонала

- отсутствие в организации подразделения по развитию и обучению персонала (все обязанности по данной группе возложены на старшего менеджера);
- отсутствие резерва управленческих кадров ИП Усанин А.П.;
- отсутствие нормативного закрепления, положений и правил проведения мероприятий по управлению системой развития персонала (основным внутренним документом регулирующим проведение указанных мероприятий является должностная инструкция секретаря);
- отсутствует определение необходимости обучения персонала;
- главным минусом является отсутствие отдела по подбору и развитию персонала.

Мероприятия по совершенствованию управления системой развития персонала в ИП Усанин А.П.

1. Создать на предприятии отдел по обучению и развитию персонала;
2. Разработать концепцию развития персонала;
3. Разработать комплексные программы развития персонала;
4. Провести формирование кадрового резерва.

Комплексные программы управления системой развития персонала организации, среди них можно выделить следующие:

- программы целевой подготовки специалистов;
- курсы «молодого бойца» (программы адаптации);
- программы развития карьеры;
- программы развития менеджмента и формирования резерва руководящих кадров.

Достоинства и недостатки мероприятий по совершенствованию системы развития персонала

Мероприятие	Достоинства	Недостатки
1. Внедрение формальной системы управления развитием карьеры, а также положения «об обучении»	<ul style="list-style-type: none"> • Снижение текучести кадров • Рост производительности труда 	<ul style="list-style-type: none"> • Незначительное влияние на производственные показатели деятельности персонала (низкий рост производительности труда) • Высокая капиталоемкость по отношению к ожидаемому экономическому эффекту
2. Создание отдела по обучению и развитию персонала	<ul style="list-style-type: none"> • Снижение текучести кадров • Рост производительности труда • Повышение профессионального уровня работников 	<ul style="list-style-type: none"> • Незначительное влияние на производственные показатели деятельности персонала (низкий рост производительности труда) • Высокая капиталоемкость по отношению к ожидаемому экономическому эффекту
3. Внедрение концепции и программ развития персонала	<ul style="list-style-type: none"> • Снижение текучести кадров • Повышение производительности труда • Капиталоемкость незначительна по отношению к ожидаемому экономическому эффекту 	Необходимость внедрения новой системы АСОИ

Оценка эффективности внедрения новой системы материального стимулирования

Показатели	2016 г.	Прогноз	Изменение	Темп роста, %
Расходы внедрение, тыс.руб.	-	20	+20	100,0
ИТОГО РАСХОДОВ	-	20	+20	100,0
Производительность труда, тыс. руб.	2 472,58	2 967,096	+494,516	120,0
Выручка, тыс. руб.	4 9521,6	5 9341,92	+9 820,32	119,8
Дополнительный доход за счет роста производительности труда, тыс. руб.	-	9800,32	-	-
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ, тыс. руб.	-	9800,32	-	+19,79 (к сумме выручки)

Доклад закончен.

Спасибо за внимание!