

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



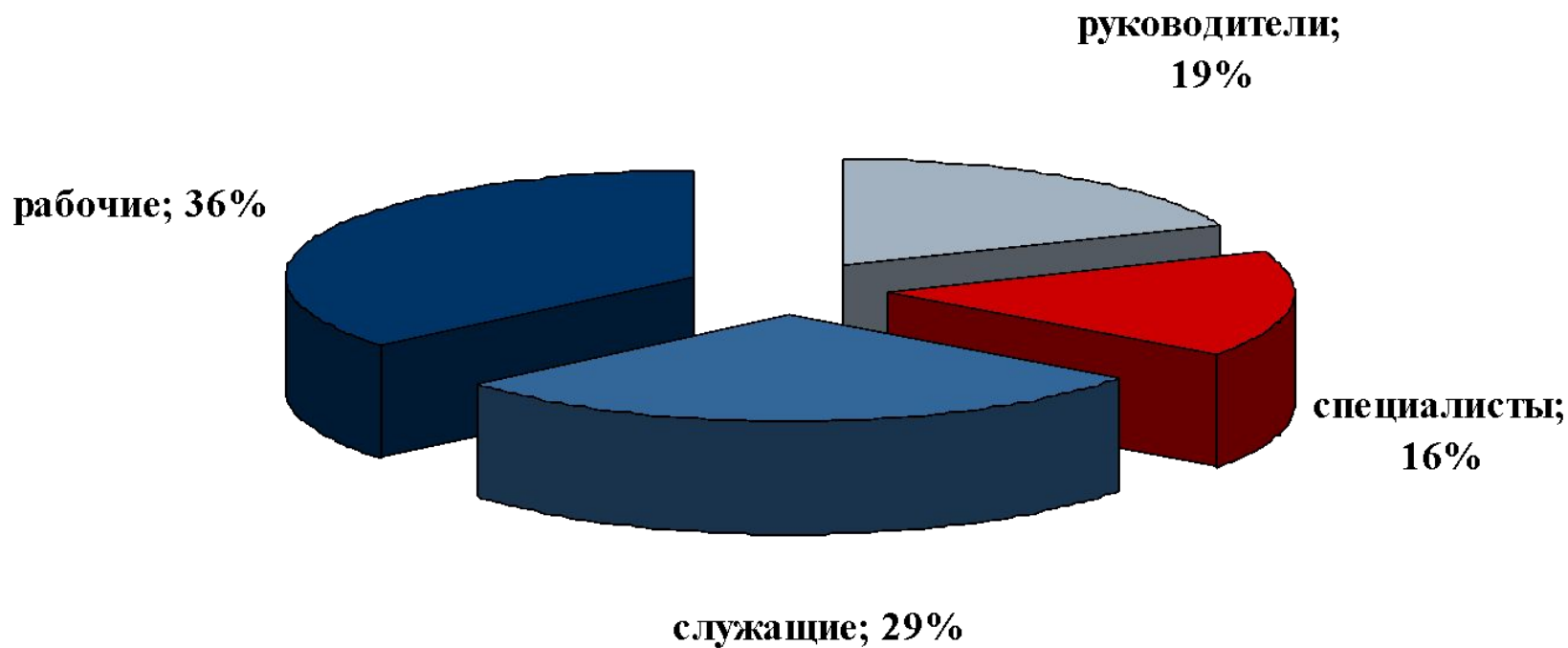
**Объектом исследования** выступает предприятие ООО ЦТО «Самойленко и К<sup>о</sup>» как социально-экономическая система

**Предмет исследования** – формирование кадровой политики предприятия

**Стратегическая цель** – «От успеха каждого к лидерству предприятия»

# ДОЛЕВОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ПО КАТЕГОРИЯМ

---

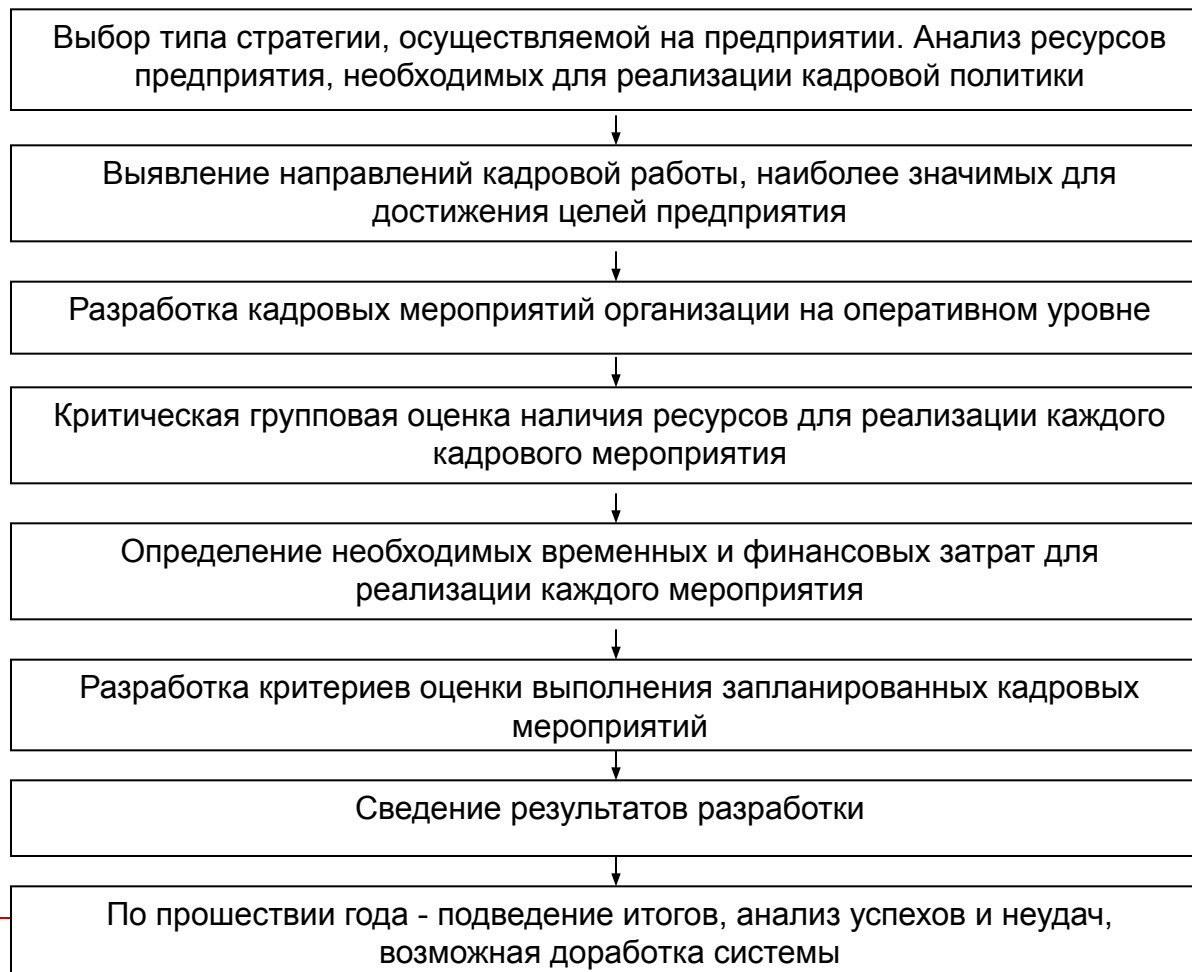


# SWOT-АНАЛИЗ ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ ООО ЦТО «САМОЙЛЕНКО И К°»

<b>Положительные стороны кадровой работы на предприятии</b>	<b>Отрицательные стороны кадровой работы на предприятии</b>
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
<b>Коэффициент оборота по приему работников</b>	16,0	20,0	15,0	-1,0	-5,0
<b>Коэффициент оборота по выбытию</b>	3,3	2,7	10,7	7,4	8,0
<b>Коэффициент текучести кадров</b>	6,0	4,3	11,8	5,8	7,5
<b>Коэффициент постоянства состава персонала</b>	93,0	96,0	88,0	-5,0	-8,0
<b>Коэффициент замещения</b>	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!!!**