



Оренбургский филиал Российского экономического университета им. Г. В.  
Плекханова

# **Тема ВКР: «Влияние управления персоналом на эффективность деятельности коммерческого предприятия (на примере ООО «Империя Света»)»**

Выполнил: Суворова Валерия Валерьевна

Научный руководитель: к.э.н., доцент Лаптева Е.В.

---

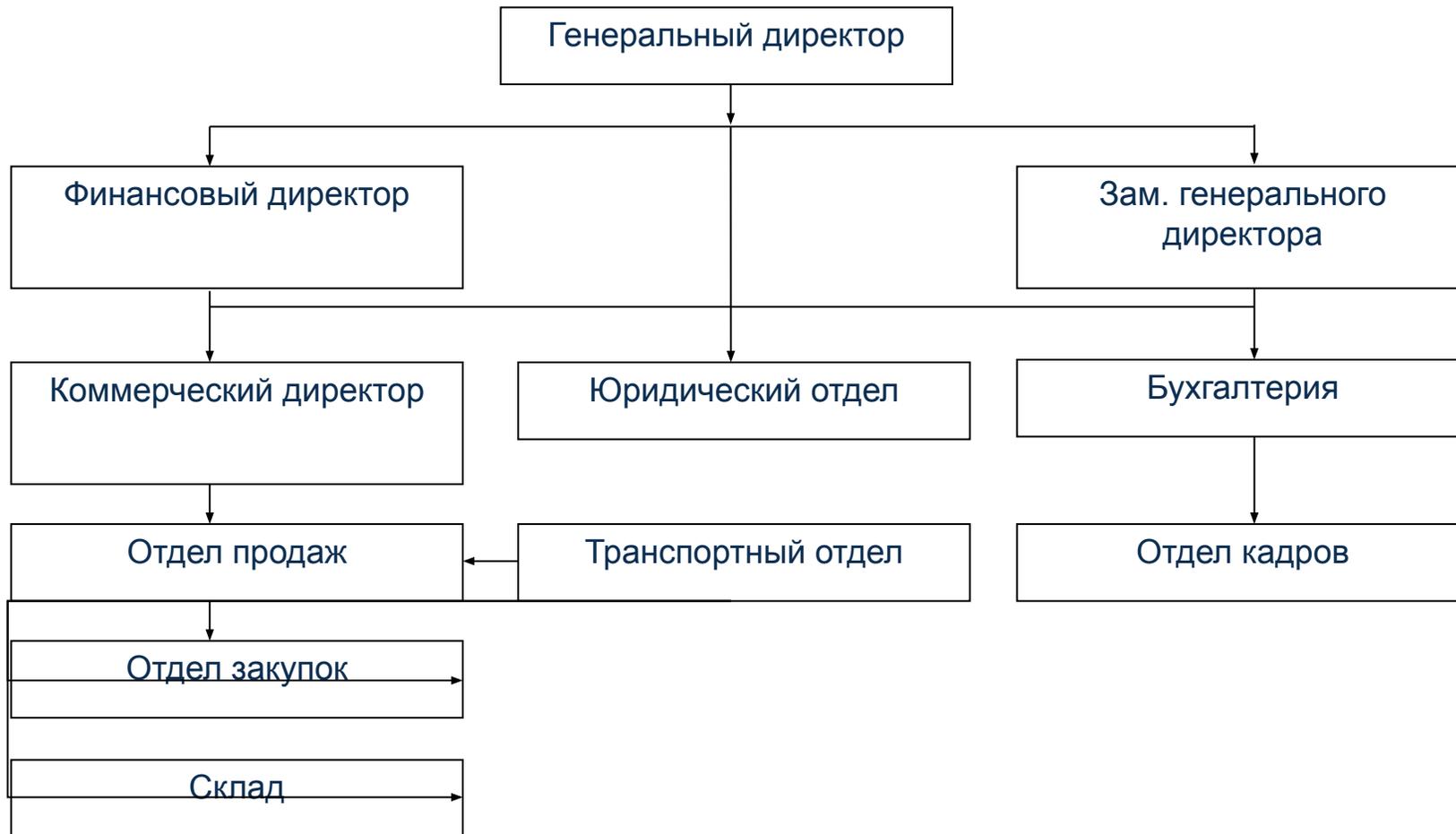
**Цель** выпускной квалификационной работы – оценка влияния управления персоналом объекта практического исследования – ООО «Империя Света» на эффективность деятельности предприятия, и разработка путей повышения его эффективности на основе совершенствования кадрового менеджмента.

Для достижения цели в работе были поставлены и решены следующие **задачи**:

- обобщение современной концепции управления персоналом и показателей ее эффективности,
- характеристика уровня развития отрасли деятельности объекта исследования и показателей трудовых ресурсов в ней, характеристика организационно-хозяйственной деятельности объекта исследования – ООО «Империя Света», перспектив его развития и актуальности изучаемой темы для предприятия,
- оценка состояния управления персоналом ООО «Империя Света» и обоснование направлений её совершенствования.

**Предметом исследования** является система управления персоналом и ее влияния на эффективность деятельности предприятия.





**Рисунок 1 - Организационная структура управления ООО «Империя Света»**

Таблица 1 - Структура и динамика численности персонала ООО «Империя Света» в 2019-2021 гг.

Категория персонала	2019г.	2020г.	2021г.	2021г. в % к 2019г.
Административно-управленческий персонал, в т. ч.	15	15	14	93,3
руководители	4	4	4	100,0
специалисты	13	11	11	84,6
технические исполнители	1	1	1	100,0
Основной оперативный персонал	12	10	9	75,0
Вспомогательные рабочие	10	9	8	80,0
Итого	55	50	47	85,5



Таблица 2 - Возрастная структура персонала ООО «Империя Света» (в % к численности)



Возраст персонала	2019 г.	2020 г.	2021 г.
20 – 30 лет	17,6	20,0	16,5
31 – 40 лет	45,1	44,2	48,4
41 – 50 лет	28,6	27,4	29,7
51 – 60 лет	8,8	8,4	5,5
ИТОГО	100	100	100

Таблица 3 - Образовательная структура персонала ООО «Империя Света» (в % к численности)

Уровень образования	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Основное общее	13,3	10,5	9,1
Среднее общее	22,4	28,5	24,4
Среднее профессиональное	32,8	28,4	31,1
Высшее образование	31,5	32,6	35,4
ИТОГО	100	100	100

Таблица 4 - Структура персонала ООО «Империя Света» по продолжительности работы в организации (в % к численности)

Стаж работы	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Менее 1-го года	8,3	12,5	20,1
От 1-го года до 3-х лет	24,9	18,5	15,7
От 3-х до 10 лет	54,6	52,4	49,9
Свыше 10 лет	12,2	16,6	14,3
ИТОГО	100	100	100





Таблица 5 - Принципы управления персоналом ООО «Империя Света» (определены по регламентирующим документам)

Принцип	Содержание принципа
Гармонизация индивидуальных и организационных целей	Необходимость разработки честных компромиссных решений между администрацией предприятия и его работниками
Соответствие	Соответствие объема заданий, полномочий и ответственности возможностям сотрудника
Программируемая напряженность	С определенной периодичностью, прямо пропорциональной стремлению сотрудника к вертикальному росту, ему необходимо поручать задания, балансирующие на верхней границе его компетентности, с целью его развития
Профессиональная компетентность	Уровень знаний и навыков работника (кандидата на вакансию) должен соответствовать требованиям должности
Конкурентность	Конкурсный отбор на вакансии
«Выращивание» собственных кадров	Найм на работу молодых специалистов и рабочих, обучившихся в техникумах и вузах, на должности низового уровня, и постепенное их производственное обучение содержанию труда, высококвалифицированному исполнению своих должностных обязанностей
Проверка делом	Перед назначением на должность обязателен испытательный срок, по итогам которого принимается решение о соответствии технологии и результатов выполнения заданий требованиям предприятия
Регулярность повышения квалификации	Для каждой должности необходимо разработать периодичность повышения квалификации с учетом: темпов развития обязанностей и требований к выполнению работ, уровня сложности работ
Рационализаторские предложения	Каждый сотрудник может подать своему непосредственному руководителю предложение по улучшению какого-либо участка работ, и руководитель обязан поблагодарить его и в течение 10 дней дать ответ по возможности его внедрения
Мотивированность персонала к достижениям	Сотрудники на всех должностях должны четко знать какой уровень и объем работ от них требуется выполнить за период, и за счет каких параметров работы они могут быть вознаграждены премией





Таблица 13 - Предлагаемая структура двухнедельной Программы обучения кадрового резерва низового уровня управления ООО «Империя Света» на рабочем месте

Методы обучения	Число дней	% времени
1 Проведение лекций, тренингов по основным вопросам	3	22,4
2 Использование учебных методик, инструкций по решению конкретной проблемы на предприятии	5	14,1
3 Наставничество	6	63,5
Итого	14	100,0





$$E = P * N * V * K - N * Z,$$

где  $P$  – продолжительность воздействия программы на производительность труда, качество труда (в будущем), дней;

$N$ - число обученных работников.

$V$  – среднедневная стоимостная оценка различной результативности труда лучших и средних работников, выполняющих одинаковую работу (устанавливается экспертным путем), руб./день

$K$  - коэффициент, характеризующий эффект обучения.





На основании проведенного исследования выявлено, что кадровая политика ООО «Империя Света» может быть более эффективной. С этой целью в работе нами обоснованы:

- модель партнерства руководителей и сотрудников в управлении карьерой персонала ООО «Империя Света»,
- программно-целевое обучение кадрового резерва, представлены процедура и пример разработки программ развития кадрового резерва, оценки их эффективности. Наряду с предложением организовать обучение кадрового резерва ООО «Империя Света» в работе представлена методика оценки эффективности инвестиций в него.
- методика аттестации персонала, обоснованная в работе;
- проведение конкурса «Лучший по профессии».





**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**

