



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ГЖЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ГГУ)
ПРЕЗЕНТАЦИЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»
НА ТЕМУ:
«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРИМЕРЕ **ОРГАНИЗАЦИИ РОТ ФРОНТ** »


студент:
Титаренко С.В.
ГМУ-БО-18
Руководитель:
Профессор кафедры
Доктор эк н.
Старший научный сотрудник
Аллахвердиева Л.М

ПОС. ЭЛЕКТРОИЗОЛЯТОР
2021





ПЛАН

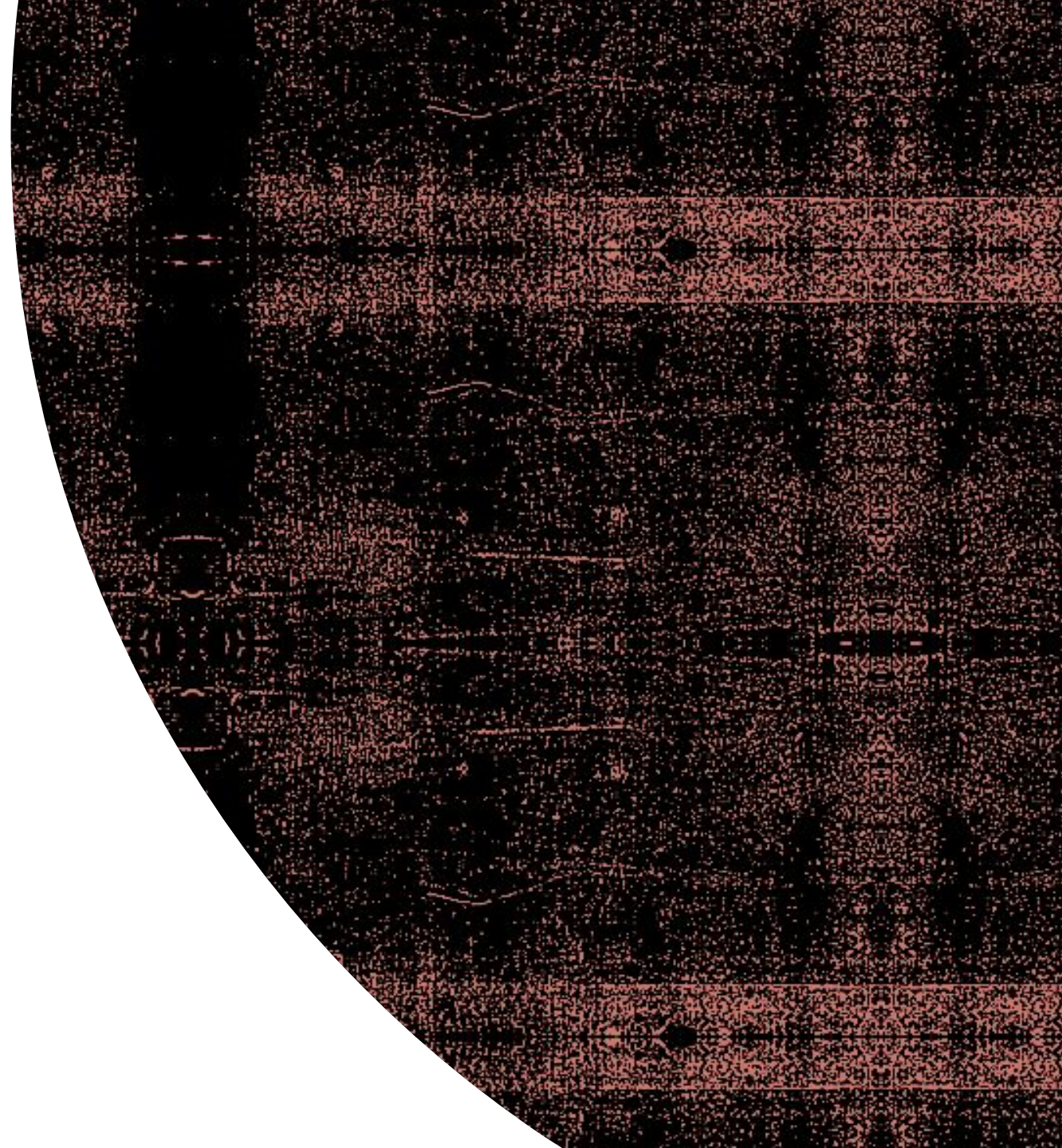
- 
1. История
 2. Холдинг "Объединенные кондитеры"
 3. Кадровая политика, персонал
 4. Обучение персонала на промышленном предприятии
 5. Заключение
 6. Список используемых источников

ФАБРИКА «РОТФРОНТ»

Объединение "РОТ ФРОНТ" был основан почти 200 лет назад (в **1826** году) купцами Леновыми. Сначала это была небольшая кустарная мастерская, где делали карамель и помадку.

Потом предприятие расширилось, увеличилось число работников, появились новые технологии. К 1900г. продукцию "Торгового Дома Леновых» знала вся Москва.

В 1931г. фабрику переименовали в «Рот Фронт».





ЗНАМЕНИТАЯ ПРОДУКЦИЯ ТОРГОВОЙ МАРКИ «РОТ ФРОНТ»



■ **В 1971 г.** произошло объединение московской кондитерской фабрики "РОТ ФРОНТ" и московской кондитерской фабрики им. Марата (производство халвы и драже) в одно предприятие.

На фабрике стали выпускать различные виды халвы и драже.

Сейчас фабрика один из лидеров российского рынка; годовой выпуск более 50 тыс. тонн сладких изделий;



КОЛИЧЕСТВО ПРЕДПРИЯТИЙ И ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ В ОТРАСЛИ ПО РОССИИ

Всего в России работает около 150 крупных кондитерских предприятий и около 1200 мелких. Всего в отрасли занято около 100 тыс. человек – это 0,07% от всего населения России. Лидером по производству кондитерских изделий является Центральный Федеральный округ, на долю которого приходится около 40 % производства.

3. АНАЛИЗ РАЗМЕРОВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

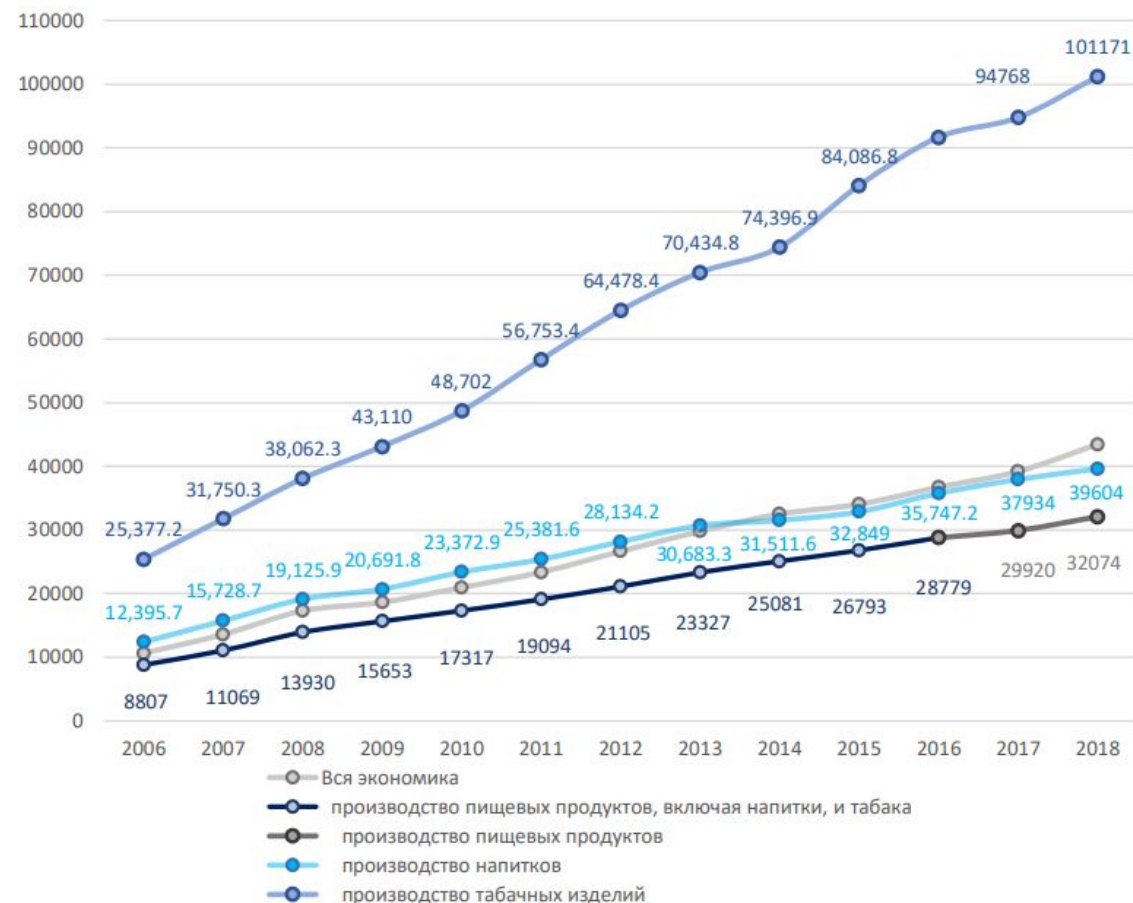


Рисунок 3.1 – Динамика среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников пищевой промышленности в 2006-2018 гг., руб.50



ХОЛДИНГ «ОБЪЕДИНЕННЫЕ КОНДИТЕРЫ»

- Российский **Холдинг «Объединенные кондитеры»**, входящий в **Группу «Гута»**, включает в себя 19 известных кондитерских предприятий, расположенных по всей территории России: от Санкт-Петербурга до Благовещенска. В их числе – настоящие легенды российского кондитерского дела: **«Красный Октябрь»**, **«Кондитерский концерт Бабаевский»**, **«РОТ ФРОНТ»**. Совет директоров:
 - Гущин Юрий Николаевич
 - Петров Александр Юрьевич
 - Ирин Георгий Александрович
 - Носенко Сергей Михайлович
 - Харин Алексей Анатольевич
 - Васюков Николай Сергеевич
 - Петров Алексей Юрьевич
 - Ривкин Денис Владимирович
 - Хлебников Юрий Юрьевич

Федеральным законом «Об акционерных обществах» Совету директоров отводится наиболее важная роль в обеспечении прав акционеров, в формировании и реализации стратегии развития Общества, а также в обеспечении его успешной финансово-хозяйственной деятельности.

Вся деятельность Совета директоров в отчетном году остается прозрачной для акционеров, поскольку все протоколы заседаний Совета директоров доступны любому акционеру общества по его запросу, а также в результате своевременного раскрытия информации в установленных законом случаях.



КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОАО «РОТ ФРОНТ»

- Основной целью кадровой политики ОАО «Рот Фронт» является своевременное обеспечение организации персоналом требуемого качества и в необходимой численности.
- Кадровая политика ОАО «Рот Фронт» официально декларируется и опирается на такие принципы, как справедливость, последовательность, соблюдение трудового законодательства, равенство и отсутствие дискриминации.
- Качественная характеристика персонала - это его структура, а количественная - численность.
- Численность персонала (на конкретную дату или в среднем за период) определяется характером, масштабами, сложностью, трудоемкостью производственных процессов, степенью их механизации, автоматизации, компьютеризации. Эти факторы задают ее нормативную (плановую) величину, которую на практике почти никогда не удается обеспечить.
- Более объективно персонал характеризуется списочной (фактической) численностью, т. е. количеством сотрудников, которые официально работают в организации в данный момент (в том числе и временно отсутствуют). В их составе выделяют три категории: постоянные, временные и сезонные работники (таблица 1).



	Кол-во человек	%
постоянные работники	2934	100
временные работники	0	0
сезонные работники	60	2,04
всего	2994	102,04

Таблица 1. Списочный состав работников ОАО «Рот Фронт».

В силу специфики кондитерского производства компания набирает каждый год в период с октября по декабрь (предновогоднее время) сезонных работников в количестве 60 человек (3 смены по 20 человек) для обеспечения плана производства новогодних подарков и прочей продукции фабрики. Новогодний план отличается от обычных месячных планов производства продукции, поэтому нет смысла нанимать дополнительных рабочих на постоянной основе, т.к. все остальные 9 месяцев производно в них не нуждается, а предприятие будет нести дополнительные издержки по оплате их труда.



ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА ПО СПИСКУ И ПО ЯВКЕ

- Среднесписочная численность персонала ОАО «Рот Фронт» составляет 2934 человека. Поскольку не все работники ежедневно бывают на рабочем месте, истинную величину персонала в каждый данный момент характеризует его явочная численность. Явочный состав работников составляет примерно 90% от списочного состава работников (таблица 2).

Показатель	Числ.(чел)	Числ.(%)
Списочный состав	2934	100
Явочный состав	2641	90

- Явочный состав сотрудников общества отличается от списочного на 10%, что является нормальным состоянием организации.



ОТНОШЕНИЕ К СОБСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ОАО «РОТ ФРОНТ»

- Компания «Рот Фронт» является Открытым Акционерным Обществом, т.е. общество имеет право проводить свободную продажу акций и число акционеров не ограничено. Акционеры фабрики представлены собственниками и совладельцами (в числе которых есть работники фабрики) (таблица 3).

	Кол-во человек	%
собственники	5	0,17
наемные работники	2511	85,58
совладельцы	418	14,25
всего	2934	100



ПОЛОВАЯ СТРУКТУРА РАБОТНИКОВ ОАО «РОТ ФРОНТ»

- В половой структуре персонала предприятия наблюдается существенный перевес женской половины относительно мужской. Эта ситуация объясняется спецификой кондитерского производства. Традиционно пищевое производство считается женским и среди работников фабрики «Рот Фронт» женщины занимают разнообразные должности: от исполнителей до управленцев.

	КОЛ-ВО ЧЕЛОВЕК	%
МУЖЧИНЫ	802	27
ЖЕНЩИНЫ	2132	73
ВСЕГО	2934	100



ВОЗРАСТНАЯ СТРУКТУРА РАБОТНИКОВ ОАО «РОТ ФРОНТ»

возраст	кол-во чел.	%
до 18	73	2
18-40	1727	59
40-55	904	31
старше 55	230	8
всего	2934	100

- В возрастной структуре персонала ОАО «Рот Фронт» оптимальное соотношение работников разных возрастов. Общество обеспечивает работой все возрастные группы населения.
- При этом, нанимая на работу несовершеннолетних лиц и молодежь, не имеющую высокой квалификации, предприятие сокращает издержки по заработной плате, т.к. этим категориям сотрудников выплачивается заработная плата ниже, чем совершеннолетним квалифицированным сотрудникам, занимающим аналогичные должности. Так же существует система надбавок за выслугу лет, что обеспечивает низкую текучесть кадров на предприятии.



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СТРУКТУРА ПРЕДПРИЯТИЯ «РОТ ФРОНТ» (РАЗБИВКА ПО ПРОФЕССИЯМ)

- **Состав персонала общества неоднороден, и это понятно, поскольку необходимо выполнять множество видов деятельности, а для этого требуются люди, обладающие разнообразными профессиями, опытом, квалификацией, занимающие различные должности. Доля сотрудников компании, имеющих высшее профессиональное образование составляет 13.9%. Сотрудники, имеющие высшее образование в основном сконцентрированы в управленческом звене организации и подразделениях, связанных с интеллектуальной деятельностью (лаборатория, экономический, юридический, технический и конструкторский отделы и т.д.).**
- **Если проанализировать профессиональную структуру работников фабрики, имеющих высшее образование, можно выделить ряд наиболее часто встречающихся специальностей.**
- **На предприятии работает 407 сотрудников, имеющих высшее образование. Из них более 80% - выпускники профильных вузов, готовящих специалистов в области пищевой промышленности. Фабрика активно сотрудничает с высшими учебными заведениями и техникумами. В целом администрация предприятия довольна образованием и квалификацией своих сотрудников.**
- **На фабрике трудится достаточно большое число молодых специалистов. Это связано с перспективами карьерного роста и обучения, обеспечиваемыми предприятием.**



профессии	чел	%
экономист-менеджер	56	1,9
юрист	5	0,2
специалист по логистике	8	0,3
товаровед	15	0,5
технолог	11	0,4
финансист	6	0,2
бухгалтер	35	1,2
специалист по маркетингу	5	0,2
инженер-механик	25	0,9
инженер-конструктор	42	1,4
инженер-технолог	12	0,4
инженер-полиграфист	3	0,1
инженер по вычислительной технике	41	1,4
инженер-биотехнолог	38	1,3
инженер-менеджер	47	1,6
инженер по автоматизации производства	58	2,0
всего	407	13,9

ИСПОЛНИТЕЛЬСКИЕ ФУНКЦИИ РАБОТНИКОВ ОАО «РОТ ФРОНТ»

	чел	%
специалисты	243	8,28
технические исполнители	304	10,36
основные работники	1521	51,84
вспомогательные работники	554	18,88
работники социальной инфраструктуры	40	1,36
всего	2662	90,73

Группировку персонала в соответствии с видами деятельности, выполняемыми функциями и категориями должностей отражает его статистическая структура. В её разрезе можно выделить:

- 1. Специалистов (работники, осуществляющие экономические, инженерно-технические, юридические, маркетинговые и прочие специализированные функции)
- 2. Технических исполнителей (работники, осуществляющие подготовку, оформление документов, учет, контроль и хозяйственное обслуживание)
- 3. Работников основного производства (работники, непосредственно создающие материальные ценности или оказывающие услуги производственного характера)
- 4. Работников вспомогательного производства (работники, обеспечивающие бесперебойный производственный процесс)
- 5. Работников социальной инфраструктуры (работники, обеспечивающие получение социальных услуг работниками организации)



ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ ВНОВЬ ПРИНЯТЫХ РАБОЧИХ И ОБУЧЕНИЕ ВТОРЫМ ПРОФЕССИЯМ

- За каждым стажером закрепляется опытный наставник из числа наиболее квалифицированных работников, который обучает своего подопечного безопасным методам труда и специфике профессии. После окончания срока обучения (который варьируется от двух недель до трех месяцев) стажер на рабочем месте сдает квалификационный экзамен в присутствии постоянно действующей комиссии ОАО “РОТ ФРОНТ” (ПДК).
- Список профессий, по которым необходимо пройти производственное обучение на рабочем месте со сдачей квалификационного экзамена, а также сроки обучения согласовываются ведущим инженером по подготовке кадров с начальниками соответствующих структурных подразделений/цехов и утверждаются главным инженером.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ НА ОТКРЫТЫХ СЕМИНАРАХ, ТРЕНИНГАХ

- Участие в семинарах и тренингах различных консалтинговых, образовательных учреждений, которых сейчас очень много, не является академическим обучением. На таких мероприятиях участники вырабатывают какие-то определенные навыки, на семинарах фрагментарно преподносятся знания, которых не хватало изначально или они потребовались вдруг, в связи с какими-либо изменениями в функциях работника.
- Высшее руководство принимает участие в отраслевых конференциях и симпозиумах.

ПРАКТИКА СТУДЕНТОВ

“РОТ ФРОНТ” продолжает поддерживать деловые отношения с профильными учебными заведениями и принимать на практику их студентов. Это дает возможность отследить лучших выпускников и в будущем предложить им работу. Оформление на практику проводится как без зачисления, так и с зачислением в штат предприятия на время практики.

- Приказом генерального директора предприятия за студентами закрепляется опытный наставник из числа наиболее квалифицированного персонала, составляется график прохождения практики по отделам и цехам.
- После прохождения практики по рабочим профессиям практиканты на заседании ПДК сдают квалификационный экзамен и им присваиваются соответствующие квалификационные разряды.
- При выборе работника, на которого возлагается руководство практикой студентов, учитывается не только наличие профессиональных знаний и опыта работника, но и желание и способность работать со студентами. На предприятии негласно сформировался контингент сотрудников, с удовольствием передающих свои знания студентам.

ВЫБОР ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ И ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

- Если обучение требуется не постоянно, а время от времени, и для небольшого количества работников (например, обучение вновь принятого инспектора отдела кадров на семинаре по ведению кадрового делопроизводства), то оно осуществляется с привлечением специализированных организаций, работающих в сфере бизнес-образования, путем участия в организованных ими открытых тренингах и семинарах.
- Если же перед организацией стоит задача обучения большого количества работников на регулярной основе (например, повышение квалификации нескольких групп сотрудников основных рабочих профессий), то заключается договор с соответствующим учебным заведением или преподавателем, имеющим право на проведение определенных обучающих мероприятий. В таких случаях занятия проводятся на территории ОАО "РОТ ФРОНТ" в специально оборудованном учебном классе.
- Когда возникает особенная необходимость учета специфики организации, для разработки и проведения ряда учебных программ в качестве преподавателей привлекаются собственные работники. Несмотря на то, что многие крупные организации приходят к решению проводить подготовку собственных штатных преподавателей и создавать на балансе своих предприятий учебные центры, на данном периоде функционирования предприятия руководство ОАО "РОТ ФРОНТ" считает это нецелесообразным.

ЗАКЛЮЧЕНИ Е

- **Сотрудники фабрики «Рот Фронт» ценят своего работодателя и понимают, что мало в России таких компаний, которые бы заботились о своем персонале. Люди довольны своей работой и не стремятся уйти из организации. Социальный пакет, который предоставляет фабрика своим сотрудникам, также высоко ценится. В социальный пакет входит медицинское обслуживание, столовая, детский сад для детей сотрудников. Так же кадровая политика фабрики предусматривает искать претендентов на вакантные места в первую очередь среди сотрудников организации.**



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!



СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

- 1. <https://www.babaev.ru/about/holding.html>
- 2. <https://www.uniconf.ru/about/board-of-directors/>
- 3. <https://www.kadrovik.org/obuchenie-personala-na-promyshlennom-predpriyatii>
- 4. https://studbooks.net/1421943/menedzhment/kadrovaya_politika_front_deystvuyus_chaya_sistema_motivatsii

