

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Факультет экономики и управления  
Кафедра менеджмента

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ТЕМА : УЧЕТ И АНАЛИЗ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ  
ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Студентка:

Руководитель:

2014

# Характеристика дипломного проекта

**ТЕМА ПРОЕКТА:** Совершенствование системы управления персоналом на предприятии

**ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ:** Общество с ограниченной ответственностью «Юпитер»

**ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ:**

**ЦЕЛЬ ПРОЕКТА:** разработка мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом на предприятии ООО «Юпитер»



**ЗАДАЧИ ПРОЕКТА:**

1. дать методологическую характеристику системы управления персоналом;
2. проанализировать систему управления персоналом на предприятии;
3. разработать проект совершенствования системы управления персоналом;
4. дать экономическую оценку эффективности предложенных мероприятий.

# Теоретические и методологические основы учета и анализа в системе управления персоналом организации

## Учет в СУП

### Учет кадров организации:

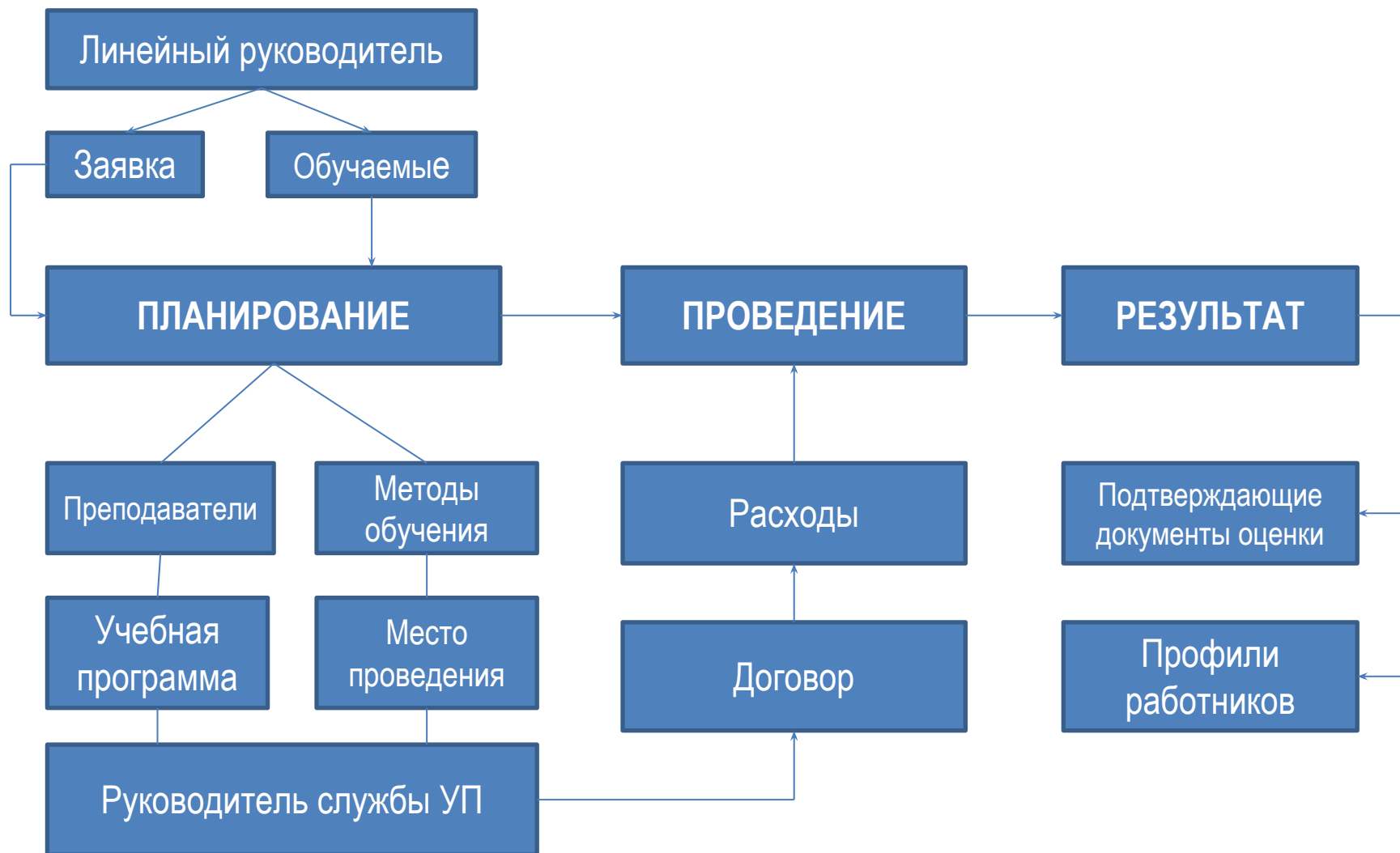
- ✓ движение персонала (прием на работу, кадровое перемещение, увольнение);
- ✓ Отсутствие на работе;
- ✓ Отчеты по данным;
- А также:
- ✓ Оформление трудовых договоров;
- ✓ Ведение первичной учетной документации;
- ✓ Учет рабочего времени;
- ✓ Разработка правил внутреннего распорядка и др. локальных нормативных актов;
- ✓ И др.

## Методы анализа в СУП

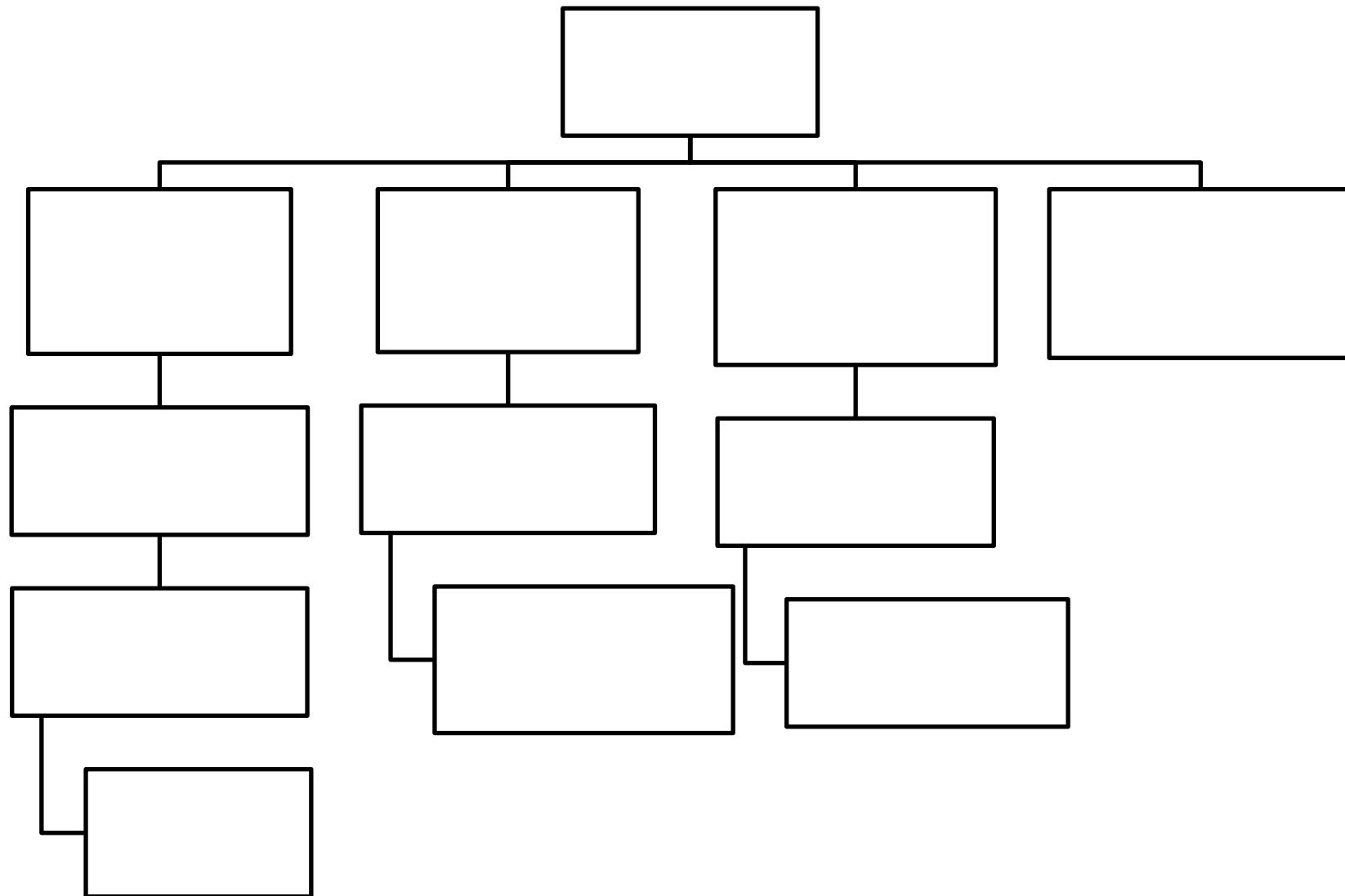
1. Системный подход к анализу.
2. Метод структуризации целей.
3. Метод декомпозиции.
4. Метод функционально-стоимостного анализа.
5. Метод творческих совещаний.
6. Метод сравнений.
7. И др.

Нормативно-методическое  
и правовое обеспечение  
СУП

# МЕТОДИКА ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА



# Организационная структура ООО «Тверской продукт»



# Результаты анализа системы управления персоналом



## Технология формирования персонала

- Поиск, набор персонала – нет резерва потенциальных кандидатов, поиск осуществляется через СМИ;
- Отбор – производится исходя из требований в должностных инструкциях.



## Технологии развития персонала

- Обучение персонала – нет специальных программ для обучения персонала трудовым навыкам, отсутствие стажировок и тренингов.
- Адаптация персонала – отсутствует программа адаптации персонала



## Технологии рационального использования персонала

- Оценка труда – нет выделенной методики оценки трудовой деятельности
- Вознаграждение – заработная плата сдельная, система вознаграждений присутствует только для некоторых подразделений.
- Подготовка кадров и управление карьерой – нет программ, направленных на развитие способностей и повышения эффективности труда.

# Анализ подсистемы развития персонала в ООО “Тверской продукт”

**Отсутствует отдел обучения персонала**

**Программа обучения единая для всех работников**

**Оценка линейного персонала не проводится**

**Цели и задачи обучения сформулированы не четко**

**Методы:** использование лекций и тренингов. Отсутствие системы наставничества.

**Мероприятия** по переподготовке и повышению квалификации поддерживаются руководством незначительно

## **Затраты на обучение в ООО “Тверской**

<b>продукт”</b> В 2011 году	В 2012 году	В 2013 году
3 548 800 руб.	5 479 540 руб.	8 072 600 руб.

## Выявленные недостатки подсистемы развития персонала в ООО “Тверской продукт”

1) В ООО “Тверской продукт” **отсутствует отдел обучения персонала;**

2) В ООО “Тверской продукт” **цели и задачи обучения не имеют четкой формулировки;**

3) В ООО "Тверской продукт" **отсутствует программа обучения, разработанная для конкретных категорий персонала;**

4) В ООО "Тверской продукт" **отсутствует система наставничества для линейного персонала;**

5) В ООО “Тверской продукт” **отсутствуют мероприятия по оценке линейного персонала**



# Рекомендации и мероприятия направленные на повышение эффективности управления персоналом ОАО « Спецтехника»

6

## РЕКОМЕНДАЦИИ

## МЕРОПРИЯТИЯ

**1. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕТОДЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА**

**1. СОЗДАТЬ НЕПОСРЕДСТВЕННУЮ И ТЕСНУЮ СВЯЗЬ С ДОСТИГНУТЫМИ УСПЕХАМИ В РАБОТЕ В ВИДЕ ДОХОДА ОТ РОСТА ПРИБЫЛИ, ВЫРАЖЕННОГО В ПРОЦЕНТАХ ДЛЯ КАЖДОГО РАБОТНИКА;**  
**2. ОТМЕНИТЬ «ПОТОЛОК» ДЛЯ ПРЕМИЙ, ОСНОВАННЫХ НА УЧАСТИИ В ПРИБЫЛЯХ;**  
**3. ЗАРАНЕЕ СОГЛАСОВАТЬ ПРИНЦИПЫ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ПЕРЕВЫПОЛНЕНИЕ ПЛАНА, ВНЕСЕННЫЕ В СИСТЕМУ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА.**

**2. СОЗДАНИЕ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**1. РАЗРАБОТАТЬ ОРГАНИЗАЦИОННУЮ СТРУКТУРУ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ;**  
**2. ОПРЕДЕЛИТЬ КАДРОВОЕ И ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ;**  
**3. ОПРЕДЕЛИТЬ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.**

**3. АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ОАО «СПЕЦТЕХНИКА»**

**1. ИЗДАТЬ НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ ПО ПОДГОТОВКЕ И ПРОВЕДЕНИЮ АТТЕСТАЦИИ;**  
**2. ПРОВЕСТИ ЗАСЕДАНИЯ АТТЕСТАЦИОННОЙ КОМИССИИ;**  
**3. ПРОАНАЛИЗИРОВАТЬ РЕЗУЛЬТАТЫ.**

**Экономическая оценка проекта  
совершенствования подсистемы развития ООО  
“Тверской продукт”**

12

**ЧДД от реализации предложенных мероприятий  
положителен и составляет 22 922 000 руб.**

**Индекс доходности (ИД) равен  $13,1 > 1$**

**Среднемесячная рентабельность проекта равна  
 $109,6\%$**

**Срок окупаемости проекта равен 4,95 месяца**

# Общие выводы по проекту

