

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:

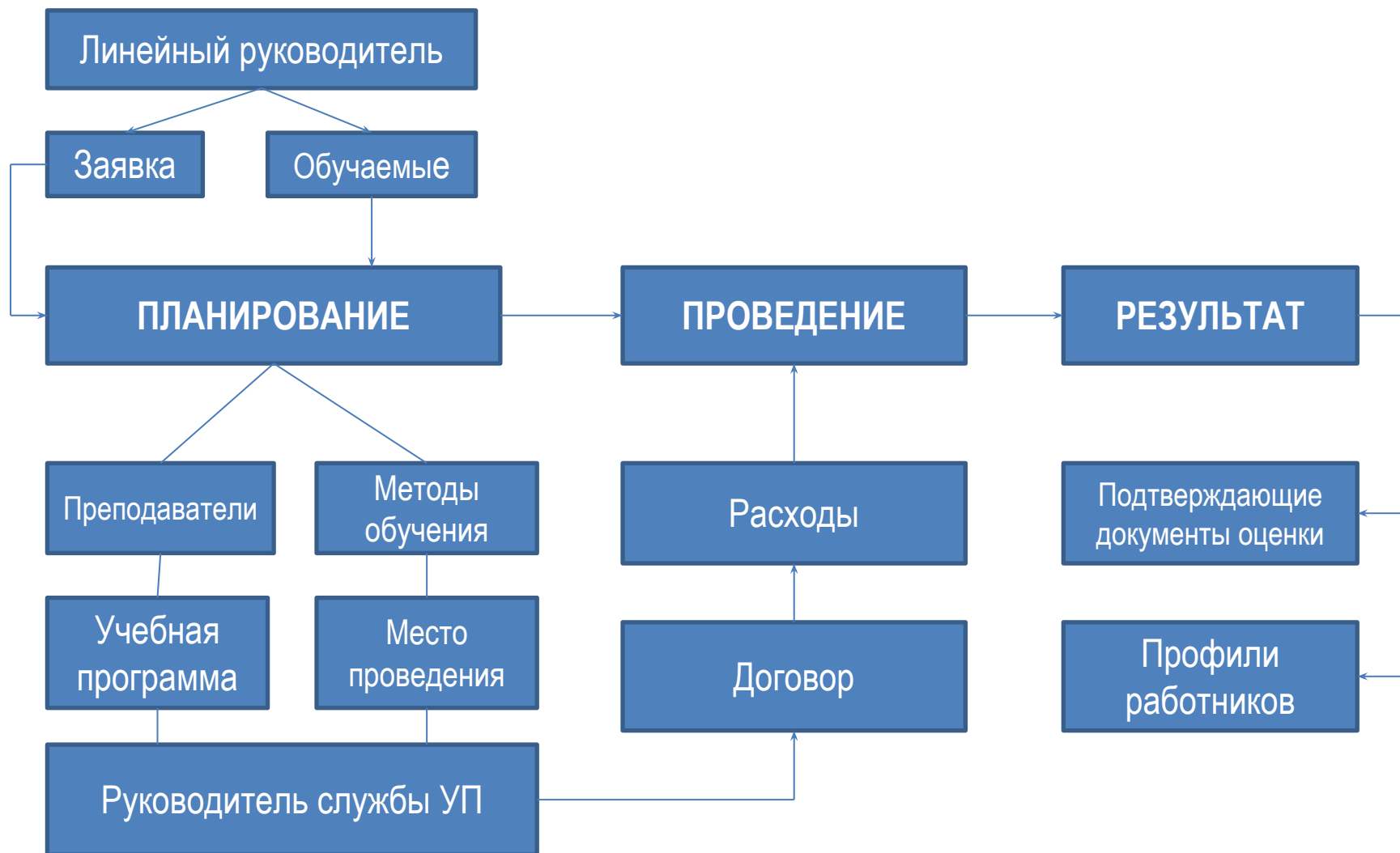
- ✓ движение персонала (прием на работу, кадровое перемещение, увольнение);
- ✓ Отсутствие на работе;
- ✓ Отчеты по данным;
- А также:
- ✓ Оформление трудовых договоров;
- ✓ Ведение первичной учетной документации;
- ✓ Учет рабочего времени;
- ✓ Разработка правил внутреннего распорядка и др. локальных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

Методы анализа в СУП

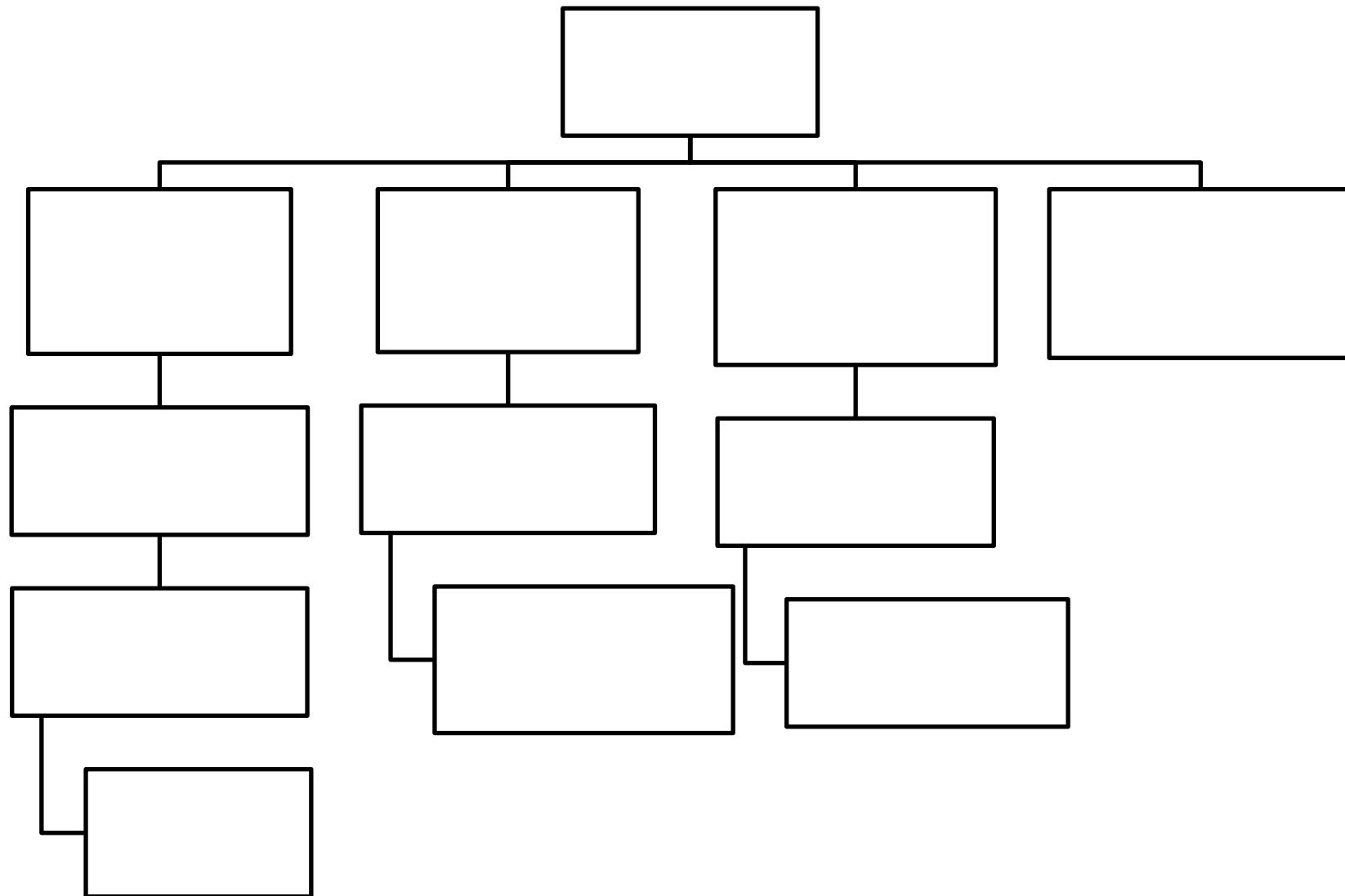
1. Системный подход к анализу.
2. Метод структуризации целей.
3. Метод декомпозиции.
4. Метод функционально-стоимостного анализа.
5. Метод творческих совещаний.
6. Метод сравнений.
7. И др.

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 едина 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

| продукт” 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
Я

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

