

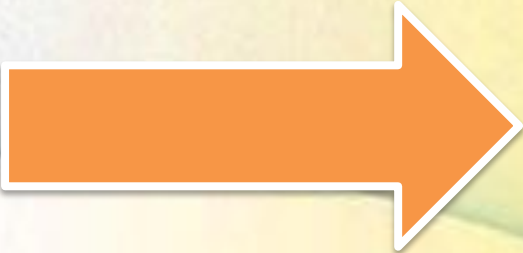
Система менеджмента на примере коммерческого предприятия: «ВЕГА- МЕБЕЛЬ»




Подготовили:

Студентки группы
Т-114с


Губанова Мария и
Климушина Юлия



Система менеджмента - это система управления ресурсами (человеческими, финансовыми, техническими и пр.) для достижения predetermined целей



Система управления персоналом — это совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом.

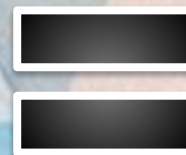


Организационная структура системы управления персоналом — это совокупность взаимосвязанных подразделений этой системы и должностных лиц.

подразделени
я



различные
функции



Кадровая
служба

Роль и место службы управления персоналом в структуре всей организации определяется ролью и местом каждого специализированного подразделения данной службы, а также организационным статусом ее непосредственного руководителя.

Схема функциональных взаимосвязей службы управления персоналом (отдела кадров) с другими подразделениями организации

Основные виды деятельности

Должностные

1 2 3 4 5

Подбор и расстановка кадров

О
у

Составление плана потребности в персонале

у
у

Оформление приёма, перевода, увольнения работников

Р
у

Изучение причин текучести кадров

у
у

Осуществление контроля за правильным использованием персонала

у
у
С
у

Создание резерва кадров и его обучение

П
у

Введение учёта личных дел

О
П
у

Осуществление работы по профессиональному продвижению кадров

Р
у
у

Рассмотрение писем, жалоб, заявлений

у
у
у

Осуществление трудовой мотивации персонала

у
О
у

Совершенствование стиля и методов работы с персоналом

О
у
у
П
у

Объекты и субъекты системы управления персоналом

Объекты системы
управления
персоналом:



работники;



рабочие
группы;



трудовой
коллектив.

Субъекты системы
управления
персоналом:



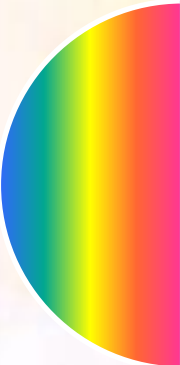
функциональный
управленческий
персонал;



линейный
управленческий
персонал;

Организационная структура мебельного магазина «ВЕГА-МЕБЕЛЬ» выглядит следующим образом:

Линейная организационная структура



Особенностью линейной организационной структуры управления компанией является линейный характер связи: 2 уровня управления. Основные принципы функционирования линейной структуры: все функции управления сосредоточены у руководителя организации, прямое подчинение персонала руководителю, единоначалие, универсализм линейного руководителя.

Преимущества

а:

простота построения,

разграничении задач и ответственности,

решение всех проблем по одному каналу связи;

Недостатк

б:

линейный руководитель не может быть специалистом по всем вопросам производственно-хозяйственной деятельности,

высокая степень централизации власти на высшем уровне управления,

чрезмерная нагрузка средних уровней.

Количество работников магазина - 20 человек.

Номенклатура

должностей:

Директор (1);

Исполнительный директор (1);

Коммерческий директор (1);

Бухгалтер (1);

Менеджер по продажам (4);

Менеджер по закупкам (4);

Дизайнер (2);

Сборщик (4);

Водитель (2).

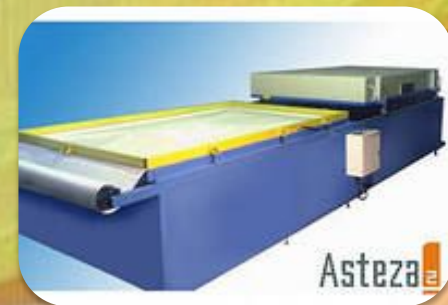
Организационные цели данной организации:



Экономические цели направлены на достижение расчетной величины прибыли.



Производственно-коммерческая цель связана с производством и реализацией продукции в объемах, необходимых для получения планового уровня прибыли.



Научно-технические цели связаны с обеспечением заданного научно-технического уровня продукции, а также с повышением производительности труда за счет совершенствования технологий.



Социальные цели — организации заключаются в достижении заданного уровня удовлетворенности работников.

Цели системы управления персоналом организации

Главная цель: обеспечение организации персоналом, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие

Цели второго уровня

Разработка стратегии управления персоналом с учетом изменений внешней среды организации

Прогнозирование и перспективное планирование персонала

Построение системы мотивации и социального обеспечения персонала

Цели третьего уровня

Анализ новых требований к специалистам и рабочим местам.
Анализ потребностей организации в новых специальностях и должностях

Анализ динамики развития персонала.
Анализ индивидуальных планов развития персонала.
Планирование персонала и его карьеры

Анализ трудовых процессов.
Анализ качества жизни.
Планирование социального развития персонала.

Цели системы управления персоналом организации с точки зрения персонала

Цель: Удовлетворение потребностей человека через выполнение трудовых функций

Материальные цели

Оплата труда

Дополнительные материальные льготы и стимулы

Социально-психологические цели

Межличностное общение

Условия труда

Социальная безопасность

Социально-психологический климат

Цель самореализации и человека

Творческий характер труда

Возможность профессионального роста

Карьерный рост

Признание заслуг

Цели системы управления персоналом организации с точки зрения администрации



Показатели половозрастной структуры персонала среди работающих:

- количество женщин - 6 чел.

- количество мужчин - 14 чел.



- количество и динамика по возрастным группам:

от 20 до 30 лет - 11 чел.;

от 31 до 40 лет - 5 чел.;

от 41 до 50 лет - 4 чел.;

- многодетные матери - 1 чел.;

- неполных семей - 2.

Показатели квалификационного состава кадров:

- высшее образование - 10 чел.;

- средне профессиональное образование - 7 чел.;

- незаконченное высшее - 1 чел.;

- два высших образования - 2 чел.

Показатели творческого потенциала

кадров:

- количество поданных рационализаторских предложений - 0;

- заявки на открытие и изобретения - 0;

- количество наград и почётных грамот за инновации - 0.

Показатели техники безопасности и производственного травматизма:

- количество травм и несчастных случаев, в том числе с увечьями и смертельным исходом - 0.

Показатели состояния здоровья работающих:

- число профзаболеваний, затраты по листкам нетрудоспособности и т.п. -

0

Показатели дисциплины

труда:

- количество опозданий на работу -
1;

- число пропусков дней работы без уважительных причин (случаев абсентеизма) - 0.

Показатели удовлетворенности

трудоустройством:

- жалоб - нет;

- конфликтов между сотрудниками - не наблюдалось;

- браков - 2;

- рождение детей - 2.

Несмотря на то, что имеется разница в возрасте, различное образование и опыт работы, серьезных разногласий в коллективе нет. Все сотрудники пунктуальны, обязательны, коммуникабельны и дружелюбны. В коллективе работают как люди с высшим образованием и опытом работы, так и молодые, но активные и инициативные специалисты.

•Спасибо за
внимание)