МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Бугульминский филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждениявысшего образования
“Казанский национальный исследовательский технологический университет”
(БФ ФГБОУ ВО КНИТУ)

“Оценка и совершенствование труда персонала организации (на примере ООО “Битум”)”

Студент: Герасимова М.С.
Научный руководитель: Горбачева Н.В.

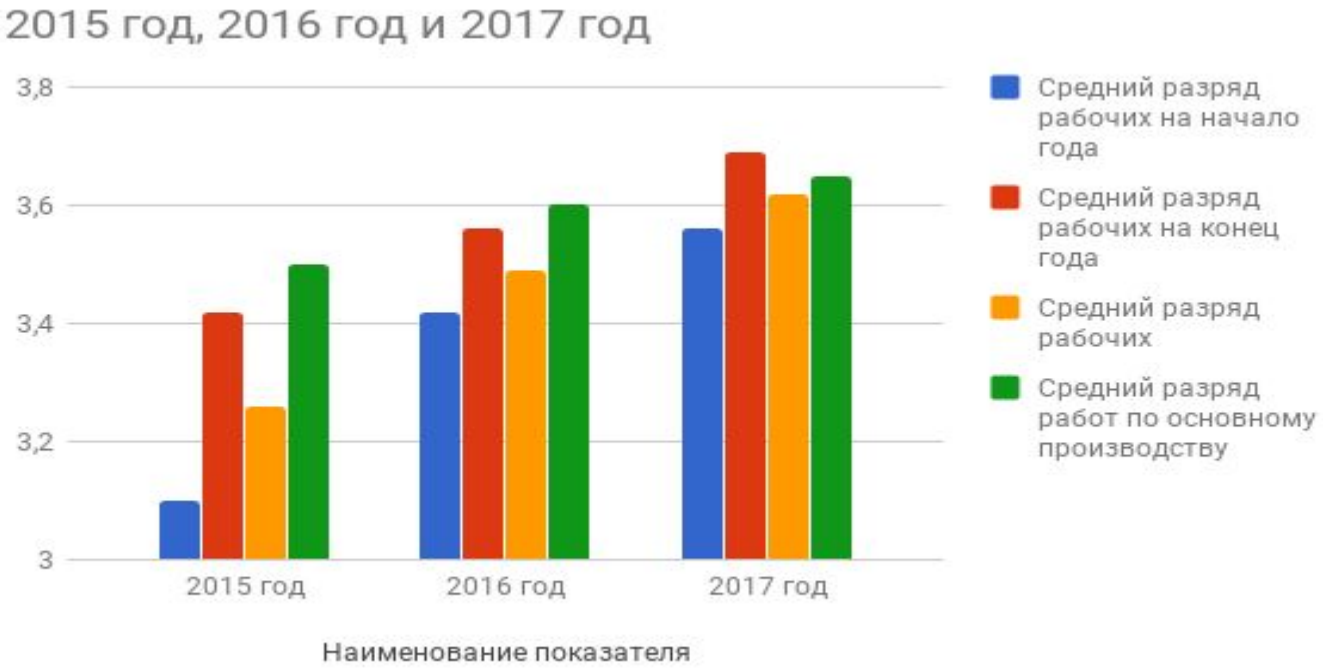
Цель: оценить организованность управления трудовыми ресурсами предприятия и предложить мероприятия для улучшения совершенствования производительности труда.

Для достижения поставленной цели сформированы задачи:

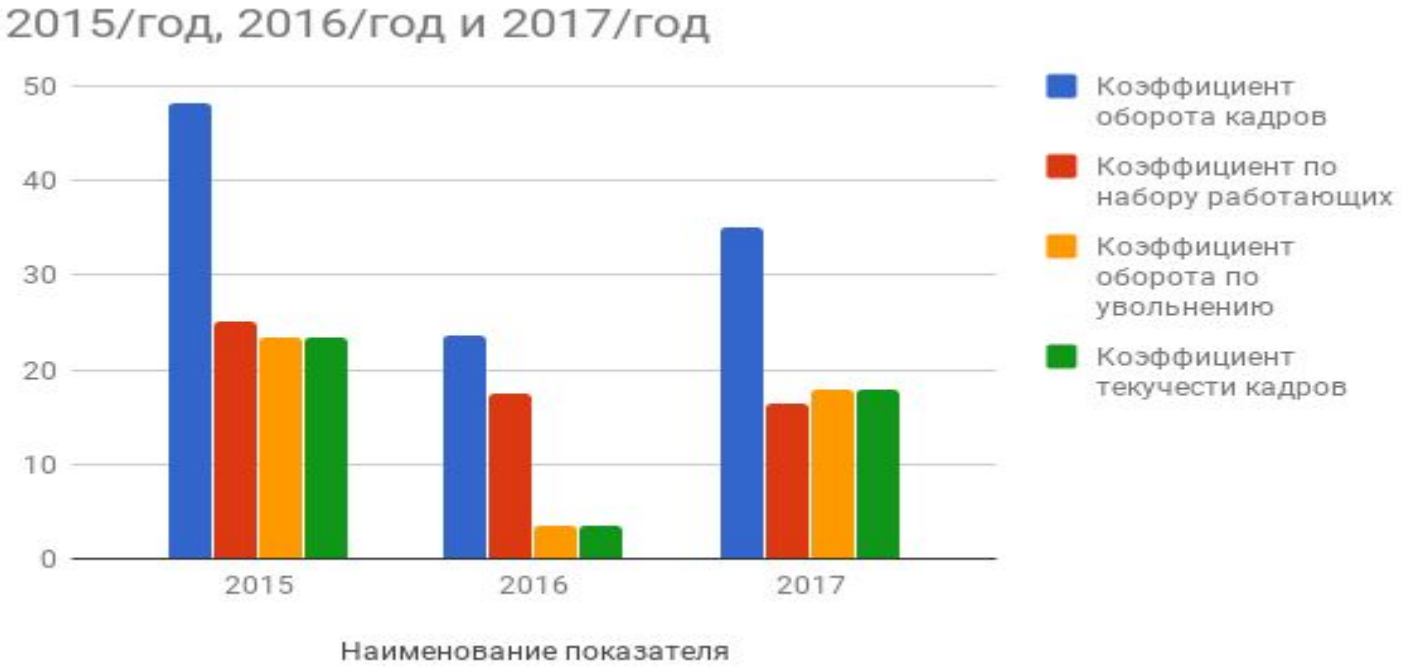
- анализ теоретических и методических принципов управления трудовыми ресурсами
- проведения анализа управления труда персонала в ООО “Битум”
- разработка мероприятий и предложений совершенствующих управление труда и повышение производительности

Динамика промышленно-производственного персонала ООО "Битум" за 2015-2017 года, чел.

Динамика среднего разряда рабочих и работ ООО "Битум" за 2015-2017 года



Динамика показателей движения трудовых ресурсов ООО "Битум" за 2015-2017 года, чел.



Источники найма сотрудников в ООО "Битум" за 2015-2017 года

Наименование источника найма	Количество человек	Удельный вес, %
Рекомендации друзей и родственников работников предприятия	53	45
Рекомендации кадровых агенств по поиску персонала	17	14,5
Внутренние источники	9	7,7
Реклама на сайте предприятия	20	17
Прочие источники найма	18	15,4
Принято человек за 2015-2017 года	117	100

Пример анкеты «Самооценка личности» для кандидатов:

- Что для вас важнее: работа, которая нравится, но приносит менее желанный доход или работа, которая не нравится, но приносит большие доходы.
- Считает ли вы свое образование достаточным для успешного выполнения поставленных целей?
- Как вы считаете, за какое время, после обучения, вы сможете приступить к работе на новом месте и выполнять обязанности без помощи других сотрудников?
- Планируете ли вы продолжать обучение или повышать квалификацию?
- Какое поведение вам свойственно в условиях стресса?
- Что является для вас наиболее важным в работе?
- Почему именно вы должны работать в ООО "Битум"?

Этапы аттестации трудовых ресурсов и их содержание в ООО "Битум"

1 Этап	Подготовка	– разработка принципов и методики проведения аттестации; – издание нормативных документов по подготовке и проведению аттестации (приказ, список аттестационной комиссии, методика проведения аттестации, план проведения аттестации); – подготовка материалов аттестации (бланки, формы и т. д.).
2 Этап	Проведение аттестации	– аттестуемые и руководители готовят отчеты; – аттестуемые и коллеги заполняют оценочные формы; – анализируются результаты; – проводятся заседания аттестационной комиссии.
3 Этап	Подведение итогов аттестации	– анализ полученной информации, ввод и организация использования персональной информации, и подготовка рекомендации по работе с персоналом; – утверждение результатов аттестации.

Расшифровка результатов аттестации трудовых ресурсов в ООО "Битум"

Выше планируемого

Рассматривается вопрос о повышении оклада и продвижении на более высокопоставленную должность.

Соответствует планируемому

Оклад остается неизменным. Оценивается потенциал сотрудника и возможности его развития.

Ниже планируемого

Составляется план обучения и назначается дата повторной аттестации. Если после обучения сотрудник вновь не может пройти аттестацию, его переводят на более низкую должность.

Не удовлетворяет требованиям

Сотрудника увольняют. Это редкая категория поведения. Выставляется в основном сотрудникам с неадекватным поведением на предприятии. Переоценке не подлежит.

Схема стимулирования в ООО "Битум"

Форма стимулирования	Основное содержание	Ответственный за исполнение
Заработная плата	Оплата работы, включающая основную и дополнительную заработную плату	Руководитель предприятия
Премия	Разовая уплата из выгоды предприятия (поощрение, за выслугу лет; добросовестную и безошибочную работу)	Начальник производственного отдела
Свободное время	Предоставление работнику за активную и творческую работу дополнительных выходных;	Начальник производственного отдела
Программа медицинского обслуживания	Выделение средств на компенсацию медицинского обслуживания	Начальник отдела кадров
Оказание собственных услуг	Предоставление бесплатных новогодних подарков и билетов на детские праздники детям служащих до 14 лет	Начальник отдела кадров

В качестве мероприятий по совершенствованию системы найма предложено:

- уделять внимание повышению в должности уже работающих сотрудников на предприятии;
- внедрять в практику сотрудничество с кадровыми агентствами и институтами, обучающими студентов на экономических и технических специальностях;
- при найме кандидата на вакантную должность пользоваться услугами профессионального психолога или использовать специальные анкеты;
- использовать специальные методы при проведении аттестации.

В качестве мероприятий по совершенствованию системы стимулирования трудовых ресурсов предприятия нами было предложено:

- ввести гибкую систему отпусков и выходных дней;
- предусмотреть доплаты сотрудникам в связи с перевыполнением плана или увеличением совокупной прибыли предприятия;
- разработать и довести до всех сотрудников план ротации кадров.

В качестве мероприятий по совершенствованию системы развития трудовых ресурсов предприятия нами было предложено:

- использовать собственные производственные ресурсы работающих без поиска высококвалифицированных кадров на внешнем рынке труда;
- заключать договора на профессиональное обучение как напрямую с учебными заведениями, так и с городским центром занятости.

Данные мероприятия, на наш взгляд, позволят добиться совершенствования управления трудовыми ресурсами предприятия и повышения производительности труда ООО "Битум".

Спасибо за внимание!