

Технологии совершенствования
менеджмента персонала
предприятия туриндустрии(на
примере Дирекции социальной
сферы СвЖД)

Объект-Дирекция социальной сферы СвЖД
Предмет- процессы управления персоналом

Задачи:

- изучение теоретических основ управления персоналом ;
- анализ деятельности и управления персоналом в Дирекции социальной сферы СвЖД;
- определение путей совершенствования управления персоналом;

Цель : использовать результаты исследования для решения практических задач.

- Менеджмент персонала- область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации качественным **персоналом**, способным выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное его использование.
- Особенностью управления персоналом является возрастающая роль личности работника!

Технологии управления персоналом:

- кадровое консультирование
- конкурс как технология привлечения персонала
- обучение персонала, как технология развития кадрового потенциала организации
- командообразование, как технология формирования управленческого потенциала организации.
- кадровая психодиагностика

- Развитие персонала для каждого предприятия является существенным элементом производственных инвестиций. Посредством поощрения обучения предприятие открывает своим сотрудникам возможность повышать профессиональные навыки и тем самым создает костяк квалифицированного персонала и осуществляет его опережающую подготовку. Без развития сотрудников не может быть успешного развития организации

- Дирекция социальной сферы является структурным подразделением железной дороги - филиала открытого акционерного общества "Российские железные дороги».

- Основными задачами Дирекции являются координация деятельности объектов социальной сферы железной дороги, находящихся в ведении Дирекции по вопросам культуры, спорта, детского отдыха и оздоровления, организация работы по проведению социальной политики ОАО «РЖД».

6 домов культуры

12 объектов спорта;

4 детских оздоровительных лагеря;

3 санатория-профилактория;

1 пансионат;

2 базы отдыха

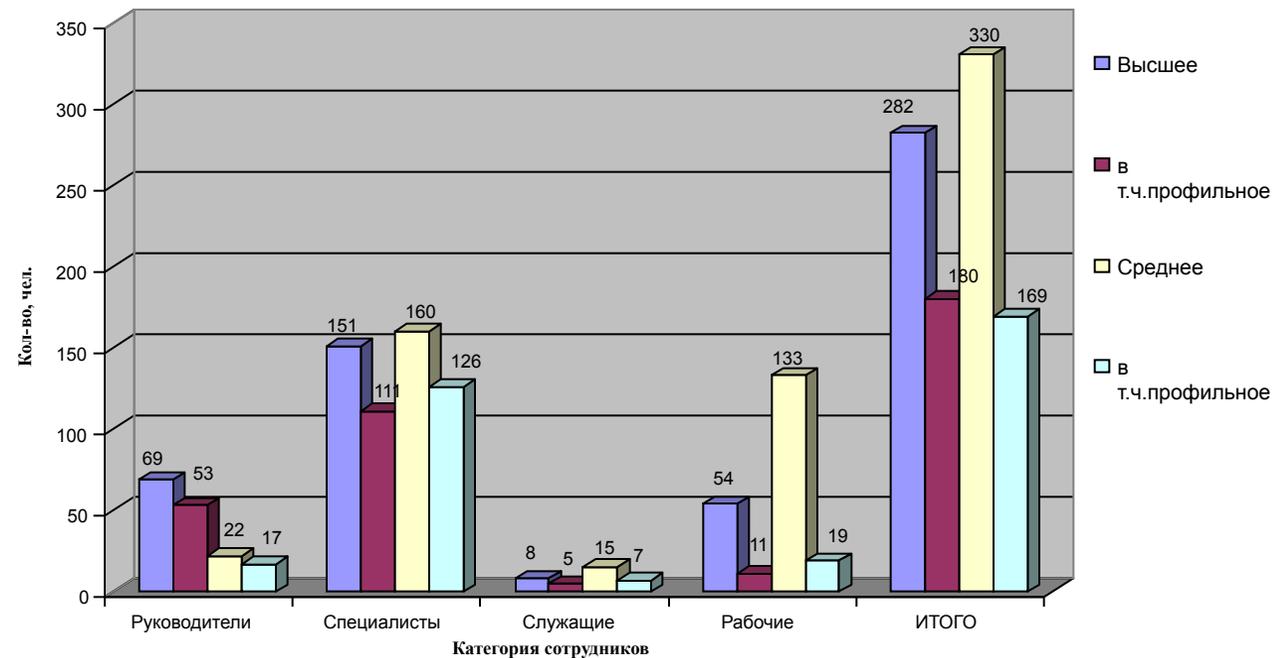
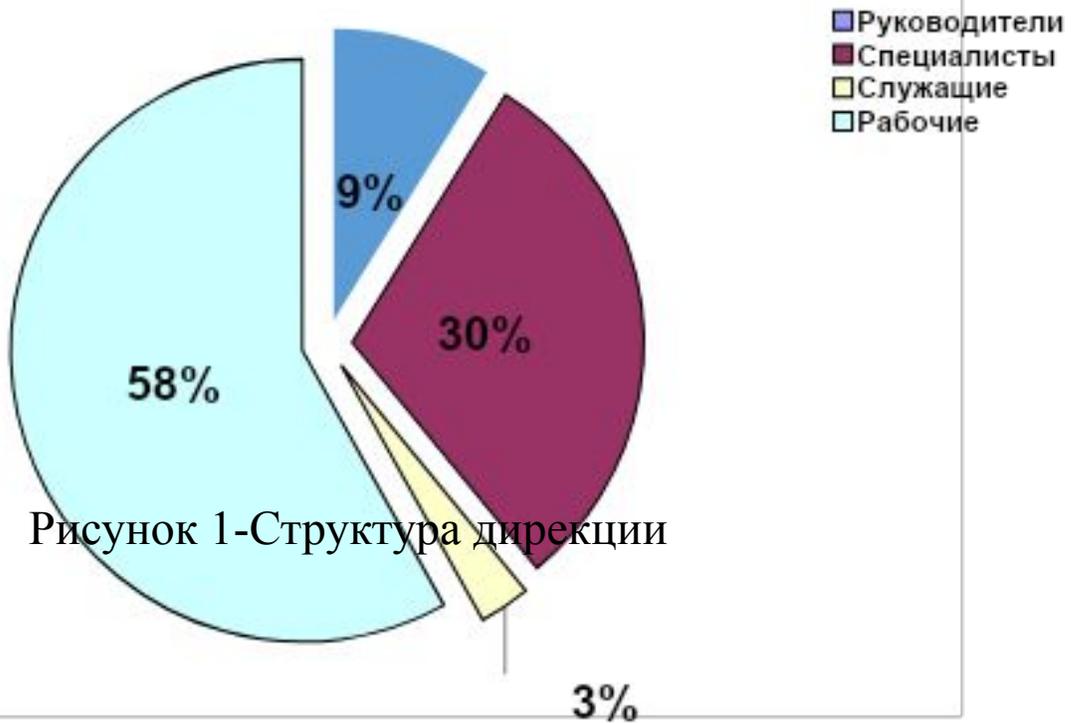


Таблица 1 - Структура ДСС по половозрастному признаку

Категория сотрудников	до 30 лет	31-40 лет	41-50 лет	Старше 50 лет	в т.ч. женщины
ДИРЕКЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ					
Руководители	7	20	26	41	44
Специалисты	65	94	89	93	257
Служащие	6	10	6	9	30
Рабочие	68	136	157	263	457
ИТОГО	146	260	278	406	788

Рекомендации по совершенствованию системы менеджмента персонала ДСС СВЖД



- Стоимость одного курса составляет 6000 руб. при очном обучении (длительность - 16 ч) и 360 руб. - при дистанционном (8 ч). Такая большая разница возникает по очевидным причинам: в цену очного курса включены затраты на подготовку помещения и т. д. Зарботная плата такого специалиста - около 170 руб./час.

Рассчитать стоимость обучения сотрудника можно по формуле:

- $S_o = R \times n + 5k,$

- где S_o - стоимость обучения;
- R - зарботная плата специалиста (руб./ч);
- n - объем курса (кол-во часов);
- $5k$ - стоимость курса.

Следовательно, общие затраты компании на обучение одного такого специалиста составляют 8720 руб. при очном обучении и 1720 руб. при дистанционном обучении:

- $(170 \times 16 + 6000) = 8720$ рублей
- $(170 \times 8 + 360) = 1720$ рублей.

По окончании курса ту работу, на которую раньше требовался 31 час, специалист с помощью приобретенных знаний и методических пособий выполняет за 22 часа. За счет этого компания экономит 1530 руб. в неделю, а за три месяца - 19 890 руб.

$$31 \times 170 = 5270 \text{ рублей}$$

$$22 \times 170 = 3740 \text{ рублей}$$

$$5270 - 3740 = 1530 \text{ рублей}$$

За счет этого компания экономит 1530 руб. в неделю, а за три месяца (13 недель) - 19 890 руб.

- $1530 \times 13 = 19890$ рублей

- **Спасибо за
внимание**