

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Курганский государственный университет»
Институт экономики и права
Кафедра «Государственное и муниципальное управление, внешнеэкономическая деятельность и менеджмент»

ПРЕЗИДЕНТСКАЯ ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА РФ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

**ГРАФИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ
(демонстрационная часть)
К АТТЕСТАЦИОННОЙ РАБОТЕ**

Разработал слушатель

/ Проскурякова А.В. /
(фамилия, инициалы)

Наименование программы «Менеджмент»

Руководитель аттестационной работы:

доцент, к.э.н.
(должность, ученая степень, звание)

/ Ильченко Е.Н. /
(фамилия, инициалы)

Руководитель программы:

доцент, к.э.н.
(должность, ученая степень, звание)

/ Варламова З.Н. /
(фамилия, инициалы)

Курган 2024

ОБЪЕКТ, ПРЕДМЕТ, ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ АТТЕСТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Объект и предмет исследования

- ООО «С-Н», филиал ООО «С-Н» в г. Кургане
- Система управления человеческими ресурсами промышленного предприятия

Цель аттестационной работы

- Анализ существующей на предприятии системы управления человеческими ресурсами
- Разработка управленческих решений по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами на промышленном предприятии

Задачи работы

- Дать общую характеристику предприятия;
- Провести анализ кадрового состава предприятия;
- Проанализировать существующую на предприятии систему УЧР;
- Разработать мероприятия по совершенствованию системы УЧР на предприятии;
- Дать оценку эффективности предложенных мероприятий.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО «С-Н»

Общее положение	Производимая продукция	Финансовые показатели			
➤ Доминирующее положение на рынке производства и продажи хлебопекарных дрожжей, деятельность подконтрольна ФАС РФ ➤ Продажи B2B и B2C продуктов осуществляются только оптовым покупателям (хлебокомбинаты, пекарни, дистрибьюторы, торговые сети и др.).	✓ Дрожжи хлебопекарные и спиртовые ✓ Ингредиенты для хлебопечения (улучшители, закваски, др.) ✓ Готовый корм для животных ✓ Удобрения ✓ Электроэнергия (для собственных нужд и на внешнее потребление)	Показатель	2021	2022	2023
		Выручка от продаж, тыс.р.	8 088 459	8 258 968	8 802 329
		Расходы по обычной деятельности, тыс.р.	5 872 529	6 096 914	5 957 051
		Прибыль от продаж, тыс.р.	2 215 930	2 162 054	2 845 278
		Чистая прибыль, тыс.р.	1 741 236	1 643 274	2 362 207
		Числен-ть персонала, чел.	667	653	628

РЕЗУЛЬТАТ АНАЛИЗА КАДРОВОГО СОСТАВА ФИЛИАЛА ЗА 2023 Г.



Структура персонала по категориям, %



Структура персонала по возрасту, %



Структура персонала по стажу, %



СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ООО «С-Н»

СЛОЖИВШАЯСЯ СИСТЕМА



ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ



ПРОЕКТ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ



РЕШЕНИЕ В СФЕРЕ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА – СОЗДАНИЕ HR-БРЕНДА

Новое объявление ООО «С-Н» о поиске персонала на вакансии

Финалист



Рейтинга работодателей hh.ru

О Компании:

С-Н является частью Группы — ключевого мирового игрока на рынке дрожжей и других продуктов ферментации, на протяжении более 170-ти лет предоставляющей потребителям продукты высочайшего качества. Нам нужна сильная команда профессионалов и единомышленников, которые будут стремиться развиваться вместе с нами.

Мы всегда рады принять талантливых и целеустремленных людей в нашу дружную команду! Мы ценим каждого своего сотрудника и стремимся предоставить всем равные возможности в развитии и совершенствовании.

Трудоустройство в нашу компанию — это возможность самосовершенствования, раскрытия своего потенциала. Возможность работать с профессионалами своей отрасли и первому узнавать о трендах завтрашнего дня на рынке хлебопечения.

Всем сотрудникам компании мы предоставляем:

- Возможность работать с коллегами со всего мира и учиться у них,
- Возможность постоянного обучения и саморазвития, доступ к корпоративным обучающим порталам.

Наши социальные гарантии:

Наша Компания полностью соблюдает законодательство в сфере трудовых отношений, в том числе в части уплаты страховых взносов (оплата больничных, формирование пенсионных накоплений).

Ежегодно мы индексируем заработную плату на уровень инфляции с января месяца каждого года.

У нас понятная и прозрачная система поощрений за достижения в труде.

Помимо гарантированного дохода также предоставляются дополнительные льготы и социальные гарантии:

- полис добровольного медицинского страхования – с первого дня работы;
- страхование жизни и здоровья;
- премия по итогам работы за год;
- программы поощрения за инициативность;
- материальная помощь по определенным семейным событиям;
- материальная помощь после выхода из планового ежегодного отпуска;
- «пакет школьника» – материальная помощь для сотрудников с детьми школьного возраста;
- подарки на День рождения компании;
- детские Новогодние подарки и другие.

Кроме того, на территории завода есть специализированный медпункт.

Информация для персонала ООО «С-Н» об условиях труда и социальных гарантиях

ПРИВИЛЕГИИ

Социальный пакет, который распространяется на всех сотрудников



Медицинская страховка с первых дней работы



Страхование жизни и здоровья с первых дней работы



Бесплатное питание на территории завода



СИЗ с первого дня работы, организованная стирка и уход



Материальная помощь сотрудникам в сложных жизненных ситуациях



Подарки на День рождения Компании, за стаж работы



Премии за достижение производственных результатов



Корпоративные мероприятия с привлечением членов семей



Дополнительные дни отпуска + фин. поддержка после отпуска



Обучение и развитие - доступные платформы, онлайн классы и тренинги

100 % соблюдение ТК РФ,
Ежегодная индексация заработной платы

РЕШЕНИЯ В СФЕРЕ АДАПТАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Адаптация персонала



Разрабатываем Положение об испытании и адаптации:

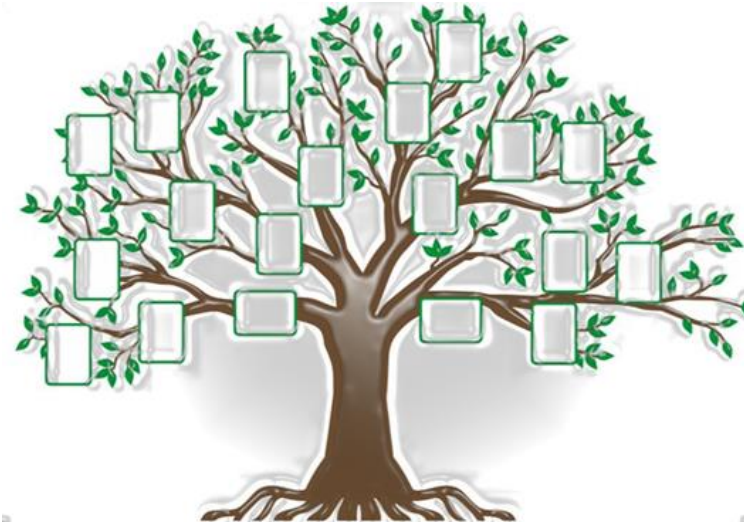
1. Общие положения
2. Обязанности работников, вовлеченных в процесс организации испытания и адаптации
3. Испытание при приеме на работу
4. Организационный (вводный) этап
5. Адаптационный этап
6. Подведение итогов испытания
7. Заключительные положения
8. Приложения: форма адаптационной карты и др.

Реализуем программу развития наставничества:

1. Объявление Генерального директора об актуализации института наставничества
2. Публикация историй значимых фигур предприятия о наставничестве в их жизни
3. Объявление дополнительного набора в наставники
4. Конкурс «Наставник нашего времени» внутри каждого филиала
5. Аллея славы из фотографий наставников (корпоративный портал, информационные доски)

Стимулирование персонала

Проводим программу «Дерево Признаний»



Организуем физ.подготовку сотрудников, а затем спортивный турнир по волейболу, футболу и настольному теннису



УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ В СФЕРЕ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

ПРОГРАММА ТРЕНИНГА ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СРЕДНЕГО И НИЖНЕГО УРОВНЯ «Онбординг и эффективные коммуникации с подчиненными»:

1. Этапы онбординга:
 - пребординг;
 - онбординг в первый рабочий день;
 - онбординг в первые 2 недели;
 - онбординг в период с третьей недели по конец испытательного срока.
2. Метрики оценки эффективности онбординга.
3. Базовые принципы взаимодействия с подчиненными.



ВНУТРЕННИЙ И ВНЕШНИЙ ПОРТАЛ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

1



ADVANCE

Развиваемся ВМЕСТЕ!

Портал

ADVANCE — это:

- Корпоративная система управления развитием сотрудников
- Пространство для диалога с руководителем, возможность запроса и планирования обучающих мероприятий для достижения целей
- Твой персональный календарь развивающих событий
- Возможность использовать накопленную базу знаний компании

2

КОРПОРАТИВНАЯ БИБЛИОТЕКА

Самая большая бизнес-библиотека на русском языке в удобном приложении с HR-кабинетом

Узнать преимущества →

АЛЬПИНА. ЛЕКТОРИЙ

Платформа с онлайн-встречами и вебинарами ведущих бизнес-спикеров

Подключить вебинары →



МАТРИЦА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗРАБОТАННЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Наименование показателя	Базисное значение (2023 г.)	Прогнозное значение (2025 г.)	Темп роста, %	Функция стимулирования	Скорректированный показатель	Весовой коэффициент, доли	Значение частного показателя, баллы
Социально-психологический климат, балл	3	4	133	$Y=X$	133	0,20	26,6
Уровень вовлеченности, балл	3	4	133	$Y=X$	133	0,20	26,6
Уровень мотивации, балл	3	4	133	$Y=X$	133	0,20	26,6
Уровень профессиональной компетентности, балл	4	5	125	$Y=X$	125	0,15	18,75
Коэффициент текучести кадров, %	24,65	14,9	60,45	$Y=200-X$	139,55	0,25	34,89
Комплексный показатель	-	-	-	-	-	1	133,44