

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Курский государственный университет»
Курская региональная бизнес-школа

Аттестационная работа на тему:
**ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ НА НОВЫХ ПЛОЩАДКАХ АО
«КОНТИ-РУС»**

Выполнил:

Горевой Евгений Дмитриевич

Научный руководитель:
к.э.н., доцент Иванова Людмила Анатольевна

Цель, предмет, объект

- Цель исследования – на основании комплексного анализа системы управления персоналом на новых площадках АО «КОНТИ-РУС» разработать проект мероприятий по ее совершенствованию;
- Объект исследования - система управления персоналом на новых площадках АО «КОНТИ-РУС»;
- Предмет исследования – совершенствование системы управления персоналом на новых площадках АО «КОНТИ-РУС»

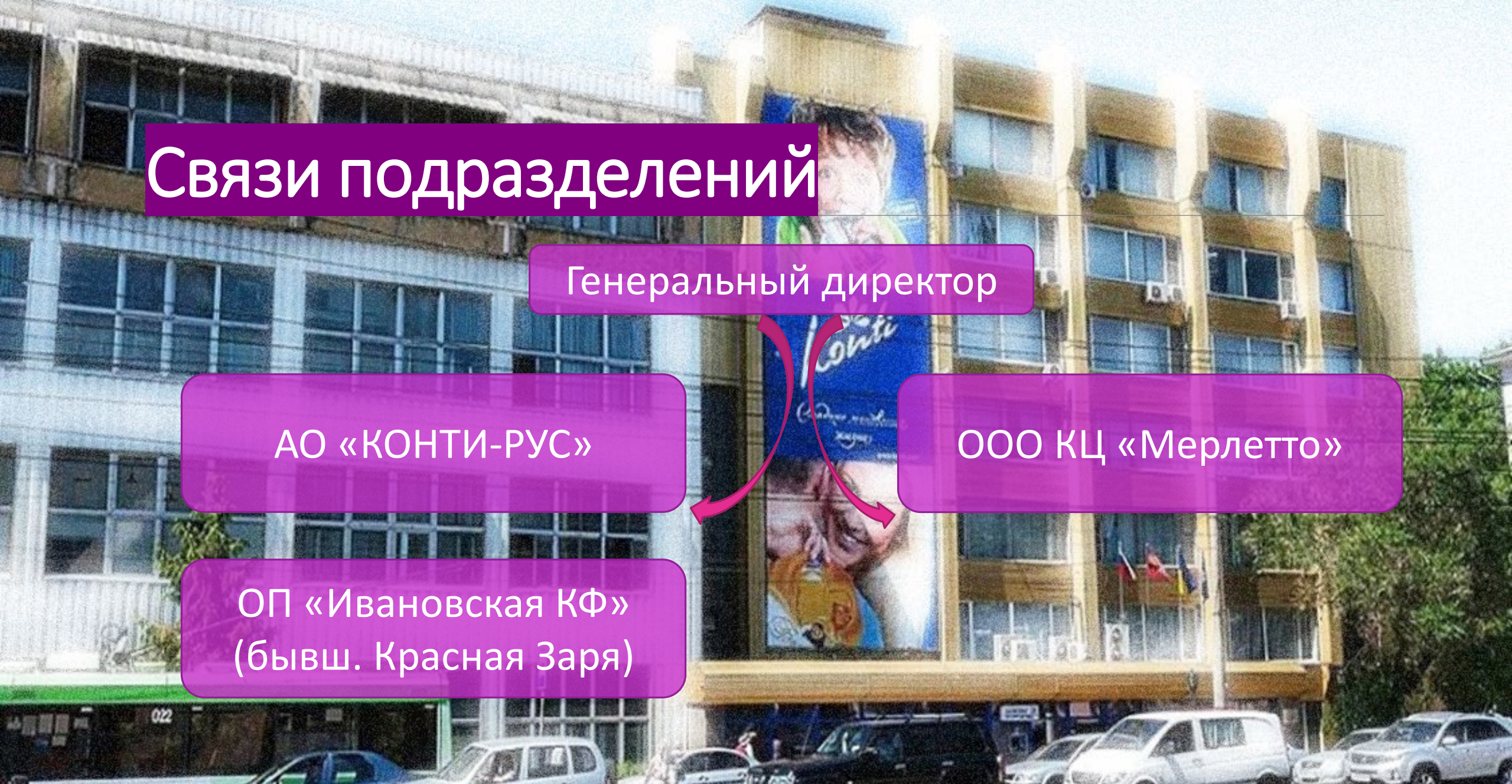
Связи подразделений

Генеральный директор

АО «КОНТИ-РУС»

ООО КЦ «Мерлетто»

ОП «Ивановская КФ»
(бывш. Красная Заря)



Данные о движении трудовых ресурсов на новых площадках

Наименование показателя	Подразделение	2021	2022	2023	2023/2021 %	2023/2022 %
Среднесписочная численность	ООО КЦ "Мерлетто"	139	147	158	13,67	7,48
	ОП Иваново	160	187	200	25	6,95
Количество уволенных	ООО КЦ "Мерлетто"	7	3	7	0	133,3
	ОП Иваново	6	4	8	33,33	100
Количество принятых	ООО КЦ "Мерлетто"	3	6	9	200	50
	ОП Иваново	6	7	9	50	28,57
Коэффициент оборота по приему	ООО КЦ "Мерлетто"	0,02	0,04	0,06	100	200
	ОП Иваново	0,04	0,02	0,04	0	50
Коэффициент оборота по выбытию	ООО КЦ "Мерлетто"	0,05	0,02	0,04	-25	100
	ОП Иваново	0,04	0,04	0,05	25	25

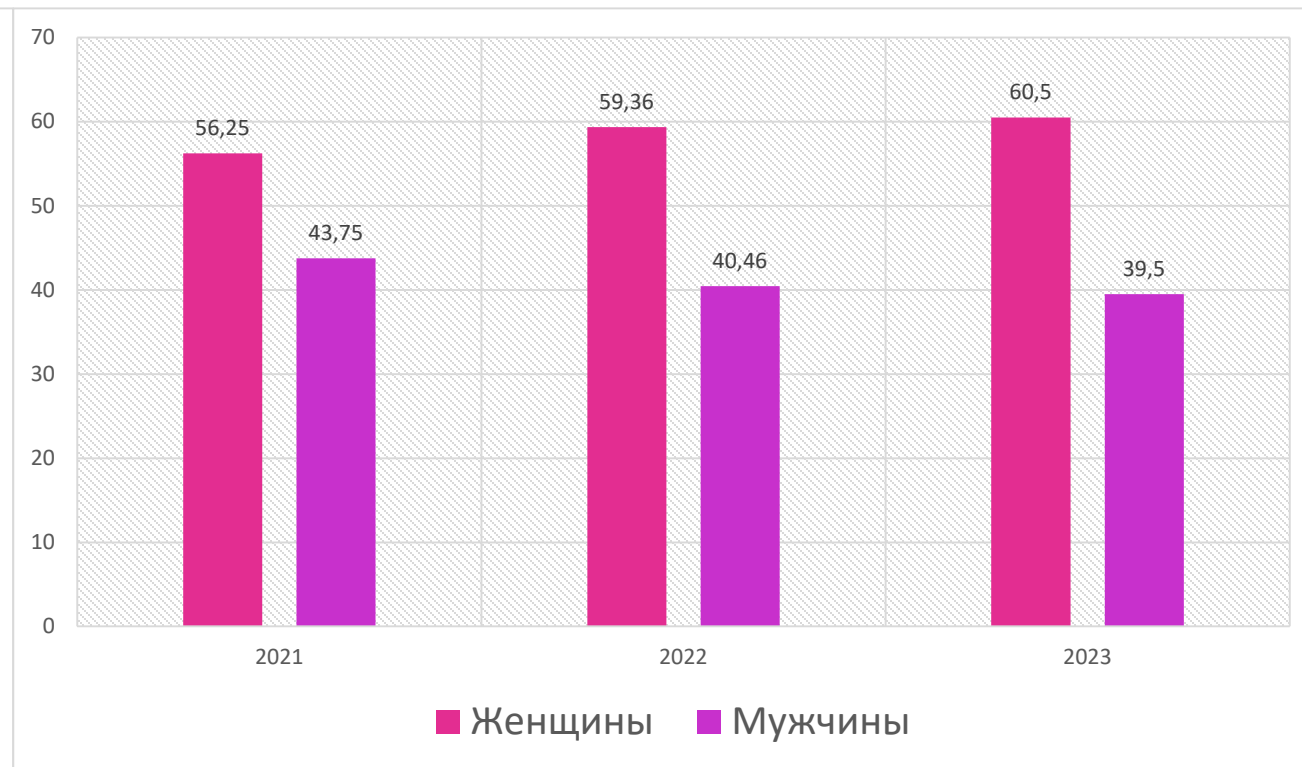
Распределение по категориям персонала работников новых ПП

Категории персонала	Подразделение	2021 год		2022 год		2023 год		Отклонение +; –	
		Чел.	Уд. вес. %	Чел.	Уд. вес. %	Чел.	Уд. вес. %	2022 от 2021	2023 от 2022
Служащие:	ООО КЦ "Мерлетто"	103	81,75	114	82,01	120	75,95	11	6
	ОП Иваново	123	76,88	148	79,14	165	82,5	25	17
в т.ч. руководители	ООО КЦ "Мерлетто"	2	1,59	5	3,6	5	3,16	0	0
	ОП Иваново	5	3,13	5	2,67	5	2,5	0	0
специалисты	ООО КЦ "Мерлетто"	89	70,63	91	65,47	94	59,49	2	3
	ОП Иваново	100	62,5	122	65,24	136	68	22	14
служащие	ООО КЦ "Мерлетто"	12	9,52	18	12,95	21	13,29	6	3
	ОП Иваново	18	11,25	21	11,23	24	12	3	3
Рабочие:	ООО КЦ "Мерлетто"	23	18,25	25	17,99	38	24,05	2	13
	ОП Иваново	37	23,13	39	20,86	35	17,5	2	-4
в т.ч. основные	ООО КЦ "Мерлетто"	15	11,9	15	10,79	22	13,92	0	7
	ОП Иваново	27	16,88	27	14,44	23	11,5	0	-4
вспомогательные	ООО КЦ "Мерлетто"	8	6,35	10	7,19	16	10,13	2	6
	ОП Иваново	10	6,25	12	6,42	12	6	2	0
Итого:	ООО КЦ "Мерлетто"	126	100	139	100	158	100	13	19
	ОП Иваново	160	100	187	100	200	100	27	13

Динамика структуры персонала новых ПП по гендерному признаку

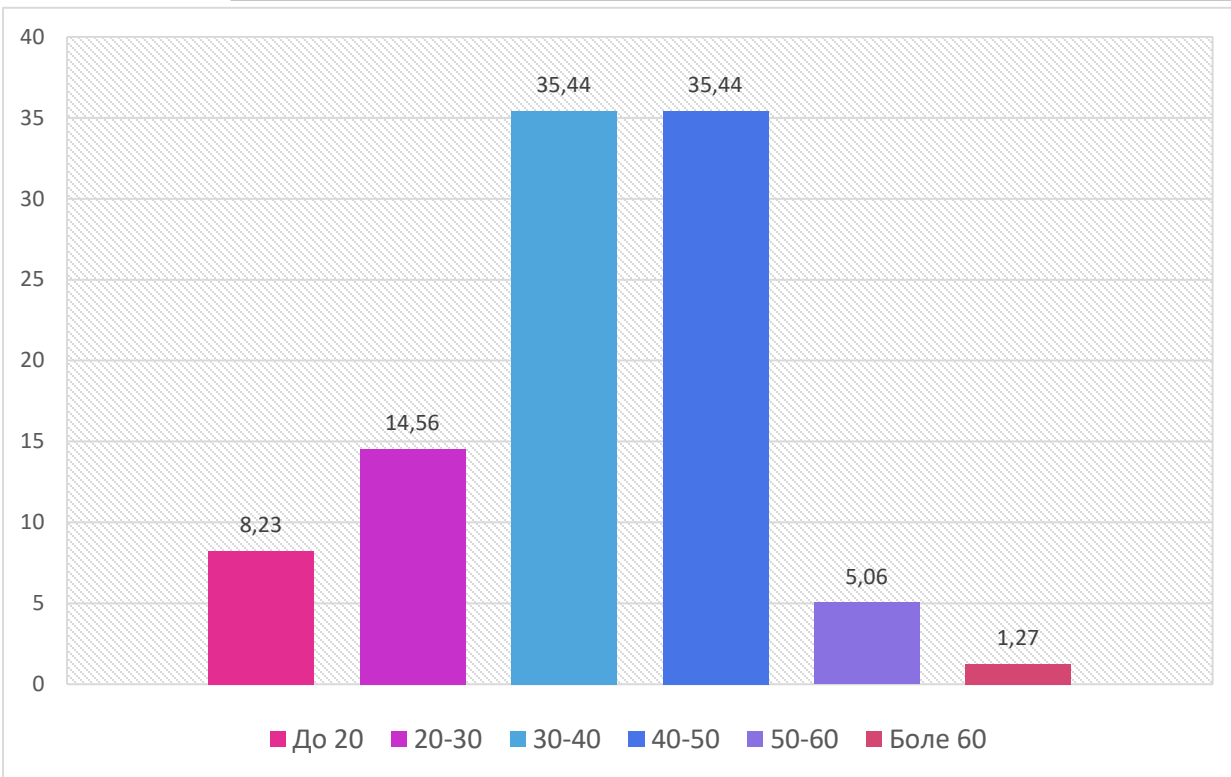


КЦ «Мерлетто»

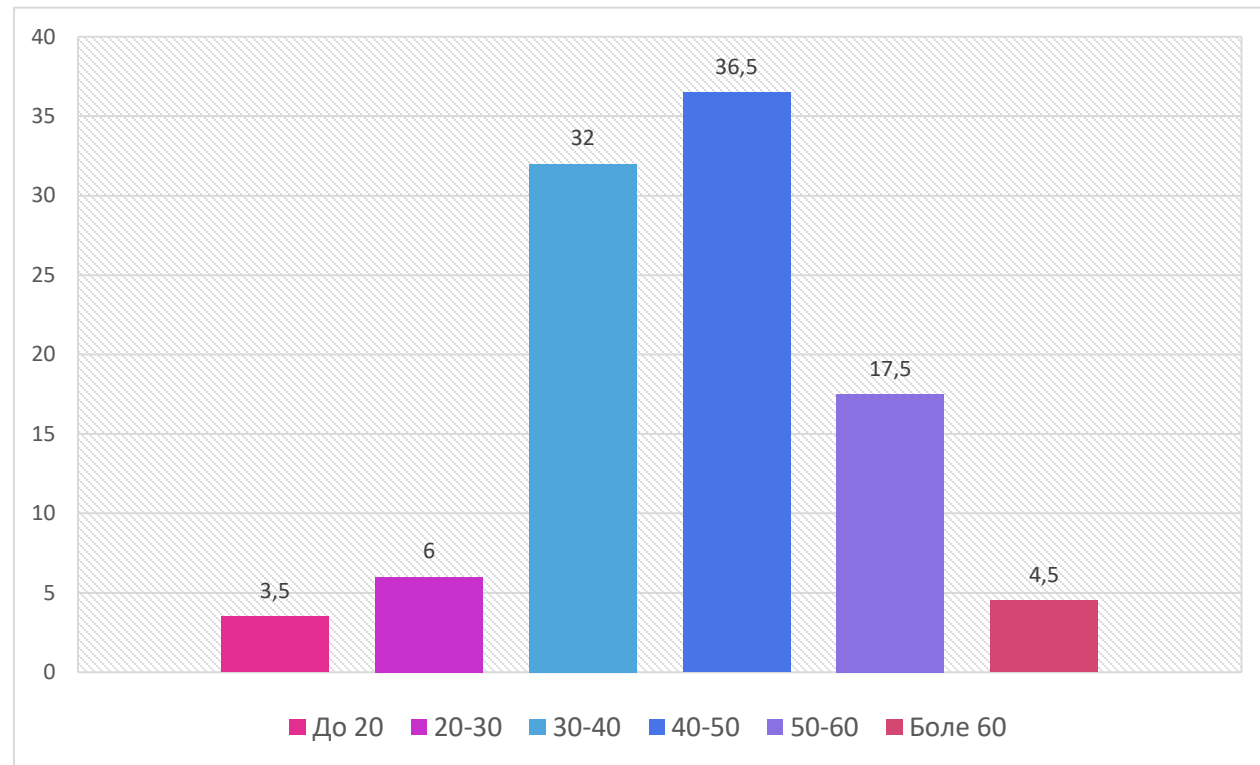


ОП Иванова

Возрастная структура трудовых ресурсов новых ПП



КЦ «Мерлетто»

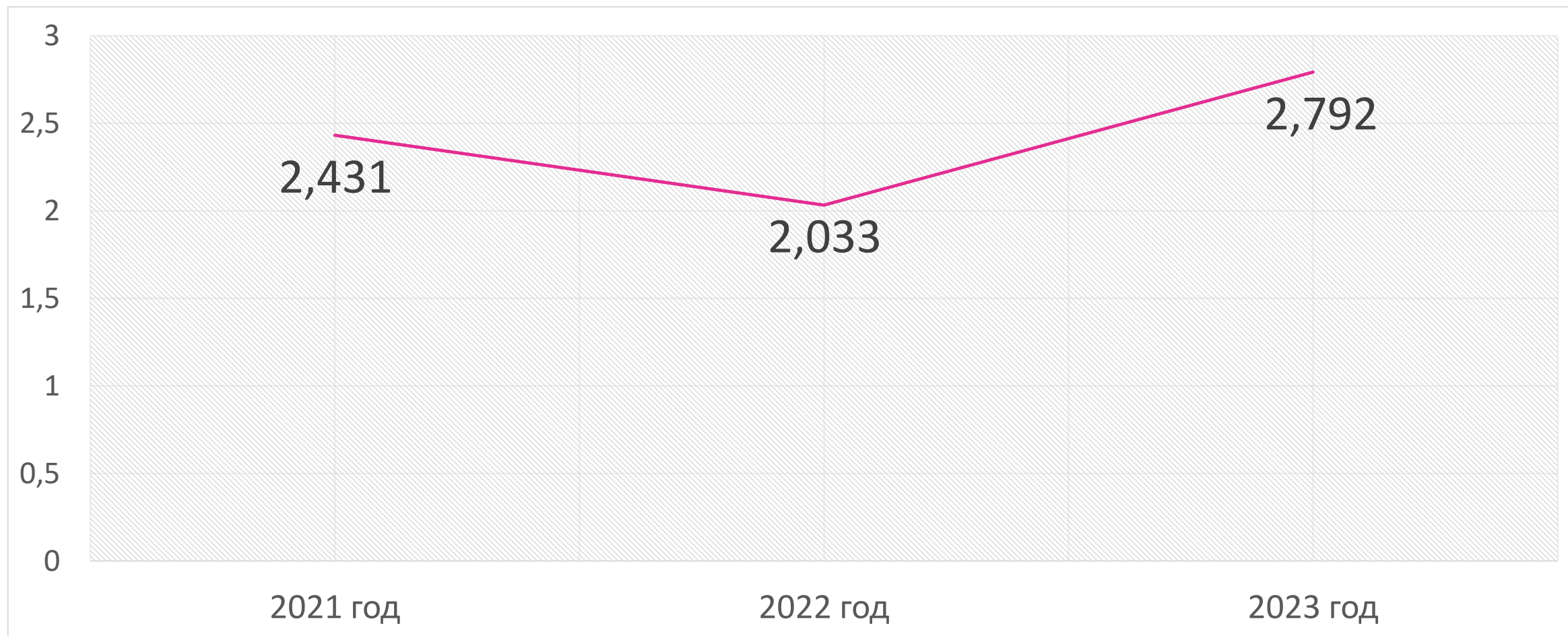


ОП Иваново

Данные для анализа производительности труда новых ПП

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Отклонение (2023/2022)	Темп роста (2022/2021)	Темпы роста (2023/2022)
1	2	3	4	5	6	7
Доход, тыс. руб.	828 917	796 838	977 242	180 404	96%	123%
Себестоимость, тыс. руб.	610 250	595 913	740 297	144 384	98%	124%
Прибыль от реализации, тыс. руб.	27 870	31 339	49 662	18 323	112%	158%
Чистый доход, тыс. руб.	20 473	14 163	36 598	22 435	69%	258%
Численность работников, чел.	286	326	358	+32	113,99%	109,82%
Производительность труда (за год), тыс. руб.	2 431	2 033	2 792	759	84%	137%
Число дней, отработанных сотрудником за 12 месяцев, дней	172	146	172	26	85%	118%
Дневная выработка на ед. трудовых ресурсов, тыс. руб./чел.	14,13	13,92	16,23	2,31	98%	117%
Часовая выработка на ед. трудовых ресурсов, тыс. руб./чел.	1,58	1,56	1,81	0,25	99%	116%
Прибыль на ед. трудовых ресурсов, тыс. руб./чел.	81,73	79,95	141,89	61,94	98%	177%
Чистая прибыль на ед. трудовых ресурсов, тыс. руб./чел.	60,04	36,13	104,57	68,44	60%	289%

Динамика среднегодовой производительности труда новых ПП (тыс. руб.)



Проблемы управления персоналом НОВЫХ ПП

отсутствие обоснованной системы поиска и отбора персонала;

отсутствие критериев для отбора разных категорий работников;

отсутствие процедуры отбора;

отсутствие этапа профессионального тестирования;

отсутствие интереса к рекомендациям;

нехватка финансовых ресурсов;

Мероприятия по совершенствованию отбора и набора персонала на новых ПП

Проблемы	Мероприятия	Ответственные лица	Сроки	Затраты
Стихийный набор персонала	Создание положения о подборе и отборе персонала в АО «КОНТИ-РУС»	Руководитель отдела управления персоналом и менеджер по персоналу	Один месяц	5410 руб. (300 руб. – канц. принадлежности; 2850 руб. –премиальные; 300 руб. – пользование Интернет-ресурсами, 960 руб. – оплата менеджера по персоналу за потраченные часы (1 час – 120 руб. умножаем на 8 часов
Отобранные сотрудники зачастую не соответствуют критериям должности	Создание карты компетенций, которая содержит критерии отбора и набора персонала для конкретных должностей	Менеджер по персоналу	Один месяц	5450 руб. (300 руб. – канцелярские принадлежности; 2850 руб. – премиальные; 300 руб. – пользование Интернет-ресурсами; 960 руб. – оплата менеджера по персоналу за потраченные часы (1 час – 120 рублей умножаем на 8 часов)
Отсутствие четкой структуры в процессе отбора персонала	Разработать алгоритм последовательности этапов отбора персонала	Менеджер по персоналу	2-3 недели	6600 руб. (250 руб. – канц. принадлежности; 300 руб. – пользование Интернет-ресурсами, 2850 руб. – премиальные; 1200 руб. – оплата менеджера по персоналу за потраченные часы (1 час – 120 руб. умножаем на 10 часов)

Ожидаемые результаты от внедрения мероприятий на новых ПП

Экономический эффект	Социальный эффект	Затраты
Уменьшение расходов на привлечение кадров	Подбор эффективных сотрудников, улучшение психологической атмосферы в коллективе, снижение «текучести» персонала, повышение лояльности компании, минимизация рисков появления конфликтов.	Оплата труда руководителя отдела по управлению персоналом. Плюс затраты на канцелярские принадлежности и Интернет.

Паспорт разрабатываемых мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом на новых ПП

№ п/п	Наименование действия	Описание действий
1	Цель	Подготовить и внедрить мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом, которые помогут устранить выявленные недостатки
2	Проблемы	– отсутствие программы социального обеспечения сотрудников АО «КОНТИ-РУС»; – проблемы в межличностных отношениях с руководящим персоналом; – наличие проблемных зон в действующей системе вознаграждения
3	Способы решения проблем	– реализация на предприятии добровольного медицинского страхования (ДМС); – организация культурно-массовых мероприятий с целью сплочения коллектива и создания благоприятного социально-психологического климата; – оптимизация условий труда; – совершенствование действующей системы вознаграждения
4	Риски	– недостаточность финансирования; – возможность некупаемости мероприятий; – негативное отношение сотрудников к нововведениям
5	Результат	– совершенствование системы управления персоналом в АО «КОНТИ-РУС»

Профессиограмма требований, предъявляемых к сотруднику при приеме на работу в АО «КОНТИ-РУС»



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

