

**Совершенствование деятельности службы
управления персоналом (на примере ОАО
«УИК» Угловский известковый комбинат)**

Выполнил: Блинова Анна Николаевна

Проверил:

Великий Новгород

2017

АКТУАЛЬНОСТЬ

Актуальность темы выпускной квалификационной работы обусловлена тем фактором, что в динамичном современном производстве и обществе управление персоналом должно находиться в состоянии непрерывного развития, которое в настоящее время нереально обеспечить без исследования тенденций и перспектив, без выбора альтернатив и направлений развития. Актуальность и значимость темы выпускной квалификационной работы также подчеркивается тем количеством работ, затрагивающих вопросы в области системы управления персоналом.

ЦЕЛЬ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ**

Задачи

- 1) Изучить теоретические аспекты организации деятельности службы управления персоналом.**
- 2) Определить значение и роль службы управления персоналом.**
- 3) Проанализировать цели, задачи и функции службы управления персоналом, методы оценки эффективности управления персоналом.**
- 4) Провести анализ деятельности службы управления персоналом в АО «УИК».**
- 5) Разработать мероприятия, направленные на совершенствование деятельности службы управления персоналом.**
- 6) Определить социально-экономическую эффективность предложенных мероприятий.**



**АО «УГЛОВСКИЙ
ИЗВЕСТКОВЫЙ
КОМБИНАТ»**

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА АО «УИК»



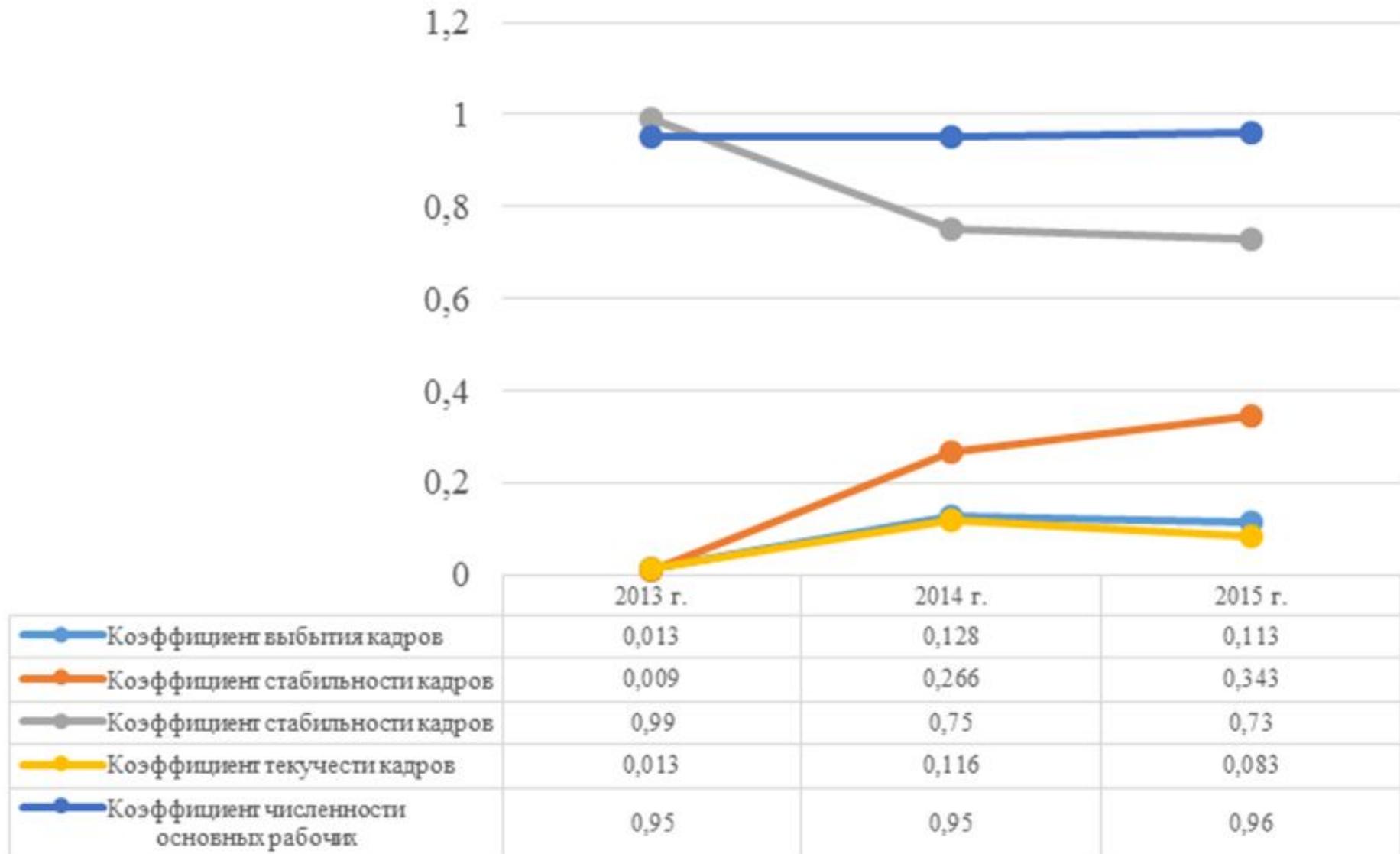
**ПОКАЗАТЕЛИ ДИНАМИКИ ИЗМЕНЕНИЯ ОБЪЕМА
РЕАЛИЗАЦИИ АО «УИК»**

| Показатель | 2013 год | 2014 год | 2015 год |
|------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Выручка, тыс. руб. | 40173,7 | 58601,3 | 83635,7 |
| Прирост базисный, тыс. руб. | – | 18427,6 | 25034,4 |
| Прирост цепной, тыс. руб. | – | 18427,6 | 43462,0 |
| Темп роста базисный, % | – | 145,9 | 142,7 |
| Темп роста цепной, % | – | 145,9 | 208,2 |

ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА ПО КАТЕГОРИЯМ АО «УИК», ЧЕЛ. 2013–2015 ГГ.

| Наименование | 2013 | | 2014 | | 2015 | | Отклонение | |
|----------------------------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|
| | Чел. | % | Чел. | % | Чел | % | +/- | % |
| Численность персонала | 320 | 100 | 320 | 100 | 327 | 100 | 7 | 2,1 |
| Руководители | 11 | 3,4 | 11 | 3,4 | 11 | 3,3 | 0 | 0 |
| Специалисты | 37 | 11,3 | 37 | 11,3 | 37 | 11,1 | 0 | 0 |
| Производственный персонал | 272 | 83,1 | 272 | 83,1 | 279 | 83,5 | 7 | 2,5 |

ХАРАКТЕРИСТИКА ДВИЖЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА АО «УИК»



СТРУКТУРА СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



ПРОБЛЕМЫ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ В АО «УИК»

укомплектованность предприятия профессиональными кадрами не удовлетворительна в связи с тем, что привлечение кандидатов на вакантные рабочие места используется неэффективная система «по знакомству»

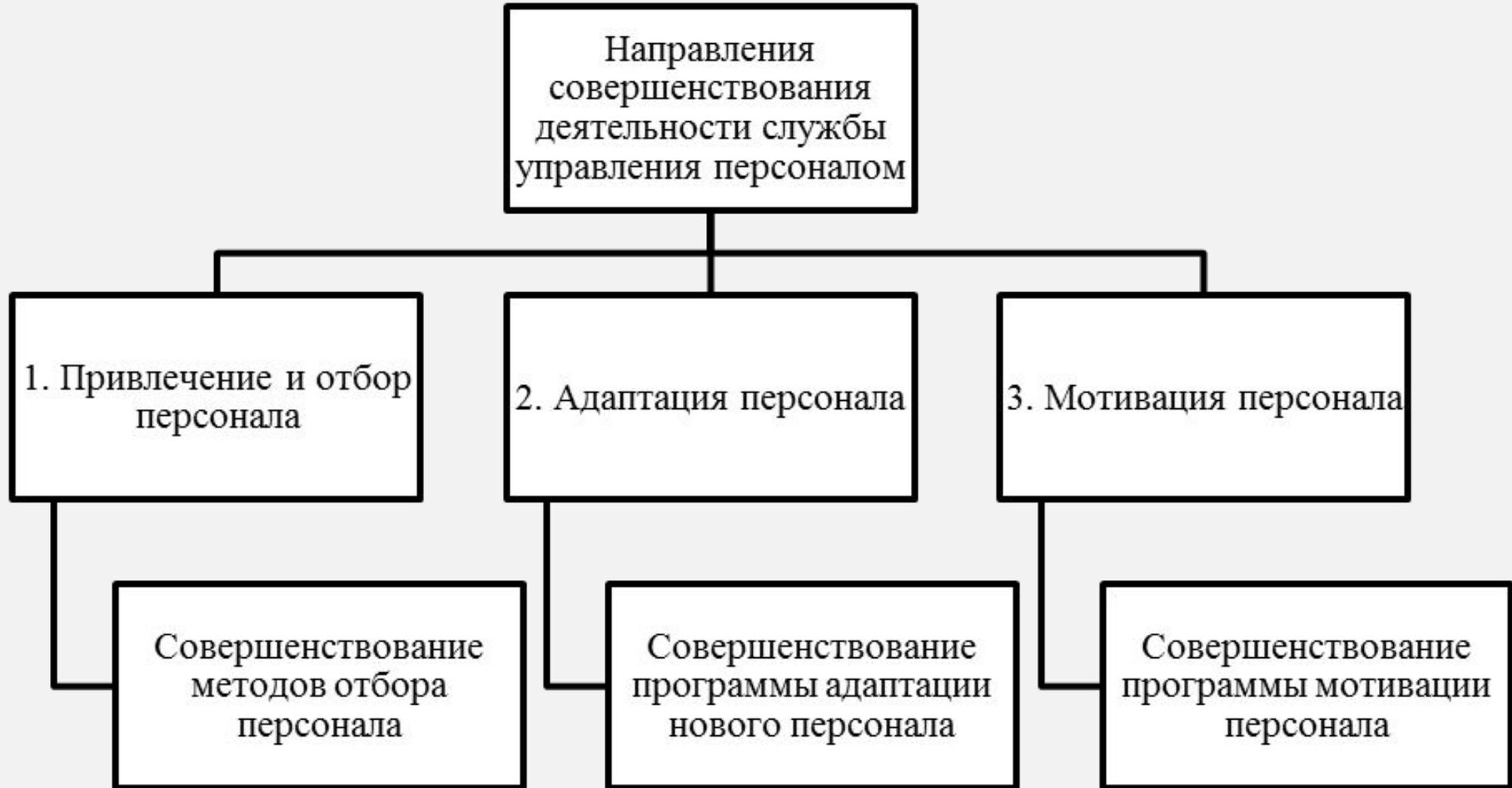
наблюдается либеральное, попустительское отношение к сотрудникам принятым «по знакомству», в связи с чем, возникают конфликты о неравномерном распределении трудовых ресурсов и программ поощрения;

социально–психологический климат на предприятии является неустойчиво благоприятным.

адаптация новых работников и аттестация персонала проводятся, в основном, на основе устаревших методов;

работники предприятия не удовлетворены сложившейся системой оплаты труда; стимулы к более результативному труду посредством вовлечения работников в дела предприятия и возможности самореализации не получили высокой оценки.

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ



РАСЧЕТ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЭФФЕКТА ОТ ПРЕДЛАГАЕМЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

| п/п | Название мероприятия | Затраты на мероприятие, тыс. руб. | Результат, тыс. руб. | Экономический эффект, тыс. руб. |
|--------------|--|--|-----------------------------|--|
| 1 | 1. Разработка методов отбора персонала | 96,0 | 105 | 9 |
| 2 | 2. Разработка эффективной системы мотивации сотрудников | 50,0 | 108 | 58 |
| 3 | 3. Разработка системы адаптации | 80,0 | 128 | 48 |
| Итого | | 226,0 | 341,0 | 115,0 |

**Спасибо за
внимание!!!**