



Выпускная квалификационная работа

**«Формирование кадровой политики
(на примере Дома культуры и техники железнодорожников
узла Ярославль-Главный, структурное подразделение
Дирекции социальной сферы Северной железной дороги –
филиала ОАО «РЖД»))»**

Автор: Казаков И.В.

Научный руководитель:

к.псх.н., доцент

Акимова Ю.Н.

Ярославль, 2016

Актуальность темы исследования

*Кадровая политика на
предприятиях России носит, в
основном, декларативный
характер, не адаптирована к
целям организации и
конъюнктуре регионального
рынка труда, вследствие этого,
не является реальным
руководством к принятию
кадровых решений. Отсутствие
четких критериев и механизмов
оценки эффективности
кадровой политики делает
задачу её разработки и
реализации трудновыполнимой,
а саму кадровую политику
оторванной от
действительности, что
значительно затрудняет
процесс управления персоналом.*



Цель исследования - разработка мероприятий по формированию эффективной кадровой политики в Доме культуры и техники железнодорожников узла Ярославль-Главный.

Объект исследования - Дом культуры и техники железнодорожников узла Ярославль-Главный структурное подразделение Дирекции социальной сферы Северной железной дороги – филиала ОАО «РЖД».

Предмет исследования - специфика кадровой политики Дома культуры и техники железнодорожников узла Ярославль-Главный.

Задачи исследования

1. Изучены теоретические основы формирования кадровой политики организации.
2. Проанализирована существующая кадровая политика в Доме культуры и техники железнодорожников узла Ярославль-Главный.
3. Разработаны направления совершенствования кадровой политики в Доме культуры и техники железнодорожников узла Ярославль-Главный.

*Дом культуры и техники железнодорожников узла Ярославль-
Главный ведет свою историю с 1956 года.*

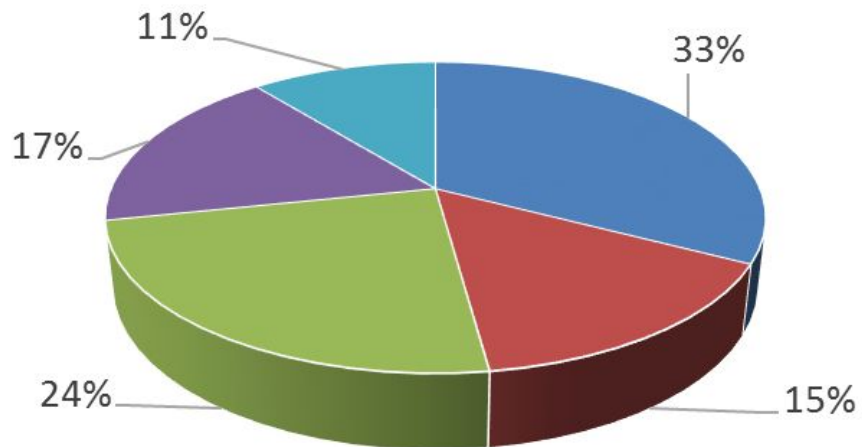
Дом культуры и техники железнодорожников узла Ярославль-Главный осуществляет свою деятельность в сфере проведения воспитательной, культурно-просветительной работы, пропаганды научно-технических знаний и удовлетворения социально-культурных потребностей железнодорожников, членов их семей, жителей города.

Предметом деятельности Дома культуры и техники железнодорожников является широкое использование разнообразных форм культурно-массовой работы с учетом возрастных, образовательных и других особенностей различных групп населения.

Проводятся мероприятия производственной направленности, тематические торжества, календарные праздники, шоу-программы, фестивали, конкурсы.

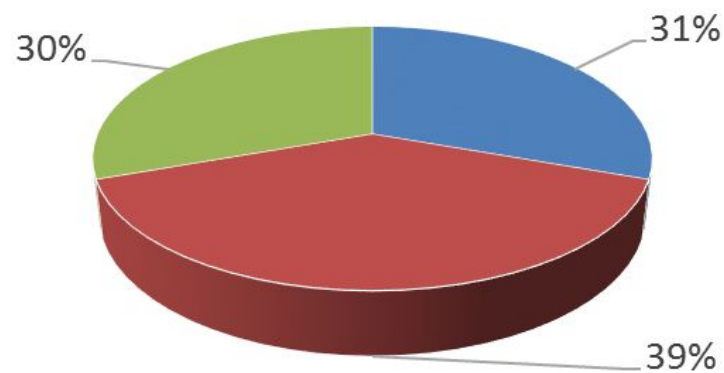
Сегодня Дом культуры – это учреждение культуры высокого уровня, работающее в духе требований времени.

Возраст, лет



■ от 18 до 24 ■ 25-29 ■ 30-39 ■ 40-49 ■ 50 и старше

Образовательная структура



■ Высшее образование
■ Среднее специальное образование

Модель компетенций для оценки персонала Дома культуры и техники узла Ярославль-Главный

5К+Л

Компетентность

Профессиональные компетенции

Способность к развитию

Клиентоориентированность

Ориентация на интересы клиента

Корпоративность и ответственность

Работа в команде

Качество и безопасность

Работа с высоким качеством

Креативность и инновационность

Инициативность

Лидерство

Способность к лидерству

Личностно деловые качества



- Интеллектуальный потенциал



- Эрудиция, лексика
- Общительность
- Дружелюбие
- Чуткость
- Готовность понять клиента и оказать поддержку
- Мотивация служения обществу



- Память, обработка информации
- Активность
- Организованность
- Моральные качества
- Интерес к процессу и результатам труда
- Мотивация служения обществу

Корпоративная автоматизированная система оценки персонала (СДКЗпси-тест)

1. Повысить точность прогноза эффективности кандидата за счет создания достоверных критериев отбора	Из 100% претендентов на должность, прошедших оценку в 2014 г. «НЕ РЕКОМЕНДОВАНО» 14%
2. Сократить время тестирования кандидата/работника и последующей обработки результатов	2. Сократить время тестирования кандидата/работника и последующей обработки результатов
3. Экономия денежных средств компании (медкомиссия, обучение, развитие персонала)	Средняя стоимость обучения 1 кандидата = 19000 руб.
4. Повысить оперативность принятия руководителем управленческого решения	Результат оценки отражен в ЕК АСУТР; 3 вида содержательных отчетов в СДКЗ (для руководителя, психолога, респондента)

Проблемы построения кадровой политики Дома культуры и техники железнодорожников узла Ярославль-Главный

1. В настоящее время в ДКиТЖ нет внутренней системы обучения с учетом творческой деятельности персонала. Сотрудники вынуждены самостоятельно оплачивать курсы повышения квалификации и развития компетенций по творческим специальностям. Так как в планах обучения, регламентированных в ОАО «РЖД» не предусмотрены потребности социально-культурной сферы деятельности Дома культуры.

2. Существует проблема возмещения расходов на обучение творческих сотрудников Дома культуры и оценки эффективности этих вложений.

3. Отсутствует мотивационное стимулирование работников к повышению производительности труда и увеличению выручки учреждения.

Пути решения проблем кадровой политики Дома культуры и техники железнодорожников узла Ярославль-Главный

1. Разработана система обучения и повышения квалификации персонала с учетом специфики творческой деятельности. (Проект положения «Об организации внутрифирменного обучения персонала ДКиТЖ»)»

2. Составлен План-график реализации мероприятий по организации внутрифирменного обучения творческих работников ДТиТЖ.

3. Составлен Бюджет на обучение на 2016 год

4. Разработана система компенсации расходов на повышение квалификации сотрудников

**Эффективность предложенных мероприятий по совершенствованию
кадровой политики Дома культуры и техники железнодорожников
узла Ярославль-Главный**

Показатели	Ед.изм	2015 г	2016 г.	Экономическая эффективность
Выручка	тыс.руб.	17381	18945,4	+ 1564,6 (109%)
Численность работающих	чел.	46	46	
Производительность труда на 1 работника	руб.	377,85	385,05	+7,2
Прогнозируемый индекс изменения производительности труда на 1 работника	%		1,09%	
Доля условно-постоянных затрат в себестоимости продукции	%		38%	
Планируемый прирост среднегодовой заработной платы на 1 работника	%		21%	
Прогнозируемый прирост среднегодовой производительности труда	%		6%	+6
Доля фонда оплаты труда в общей сумме затрат.	%	39	43	+4
Себестоимость услуг в отчетном периоде	тыс. руб.	10081	8295	- 1786 (82,3%)



***СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!
ГОТОВ ОТВЕТИТЬ НА
ВАШИ ВОПРОСЫ***