

РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
КАФЕДРА «ЭКОНОМИКИ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА»

Планирование и управление карьерой работников предприятия

ВЫПОЛНИЛА:

студентка IV курса заочного отделения
Безроднова Юлия Дмитриевна

НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ:

к.э.н. Ощепкова Анжела Сергеевна

МОСКВА 2016

АКТУАЛЬНОСТЬ ДИПЛОМНОЙ РАБОТЫ

В современных условиях финансового кризиса, экономической нестабильности и смены ориентиров российской экономики вопросы эффективного и рационального использования кадрового и интеллектуального потенциала личности являются первоочередной задачей любого хозяйствующего субъекта.

Сегодня очень важно разработать такой теоретико-методологический инструментарий, который позволит на практике применять основы организации планирования и управления карьерой с учетом баланса мотивов и карьерных потребностей работника.

ПРЕДМЕТНАЯ ОБЛАСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель исследования – на основе анализа процессов планирования и управления карьерой работников предприятия ООО «Термопол» сформировать предложения по повышению эффективности процессов управления карьерой.

Объектом исследования являются процессы планирования и управления карьерой персонала на предприятии.

Предмет исследования – исследование процессов планирования и управления карьерой работников предприятия на примере ООО «Термопол» для целей повышения его эффективности.

ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПЛАНИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

ВИДЫ КАРЬЕРЫ	По признаку индивидуальной профессионализации	профессиональная, должностная (внутриорганизационная)
	По направлениям движения	вертикальная, горизонтальная, центростремительная (скрытая)
	По содержанию процессов	властная, квалификационная, статусная, монетарная
	По характеру протекания процессов	линейная, нелинейная.
	По степени устойчивости, непрерывности	устойчивая, неустойчивая.
	По возможности осуществления	реальная, потенциальная.
	По времени осуществления	нормальная, скоростная, «десантная», типичная
	По направленности происходящих изменений	прогрессивная, регрессивная.
ТИПЫ КАРЬЕРЫ	По Драйверу	целевая, монотонная, спиральная, мимолетная, стабилизационная, затухающая.
МОДЕЛИ КАРЬЕРЫ	трамплин, лестница;, змея, перепутье.	

ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Основные виды деятельности компании (по ОКВЭД):

- ✓ мебельное производство;
- ✓ производство матрасов;
- ✓ текстильная промышленность;
- ✓ домашний текстиль и мягкая игрушка;
- ✓ автомобилестроение;
- ✓ строительство;
- ✓ фильтрующие элементы.



АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ООО «ТЕРМОПОЛ»

Таблица 1

Текучесть кадров в ООО «Термопол» за 2013–2014 гг.

Показатели	Ед. измер.	2013 г.	2014 г.	Изменения, (+/-)	
				абс., тыс. руб.	отн., %
Принято на работу	чел.	7	6	-1	-14,2
Уволено с работы	чел.	5	4	-1	-20,0
в том числе:					
По собственному желанию	чел.	3	1	-2	-66,6
За прогул и другие нарушения трудовой дисциплины	чел.	1	2	1	100,0
Среднесписочная численность	чел.	19	21	2	10,5
Коэффициент оборота по приему Коб. пр	%	21,1	23,8	2,7	12,8
Коэффициент по увольнению Коб.ув.	%	26,3	19,0	-7,3	-27,7
Общий коэффициентов оборота Ко	%	63,2	47,6	-15,6	-24,6
Коэффициент текучести рабочей силы Ктекуч.	%	21,1	28,6	7,5	35,5
Коэффициент постоянства персонала Кпост.	%	63,2	66,7	3,5	5,5

СХЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ В ООО «ТЕРМОПОЛ»



НЕДОСТАТКИ В СИСТЕМЕ ПЛАНИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ

отсутствие кадрового резерва

отсутствие возможности карьерного и профессионального роста

не разрабатываются индивидуальные планы развития карьеры каждого сотрудника ООО «Термопол»

отсутствие системы ротации кадров

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ЛОКАЛИЗАЦИИ ВЫЯВЛЕННЫХ НЕДОСТАТКОВ

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ РАБОТНИКОВ ООО «ТЕРМОПОЛ»

Цели	Критерии оценки	Запланированные результаты
Оптимизировать издержки на подбор кадров	Снижение издержек на подбор персонала	Снизятся издержки на подбор персонала на 20%
Создание кадрового резерва	Увеличение сотрудников, включенных в кадровый резерв	Количество сотрудников, включенных в резерв, должно соответствовать числу должностей
Мотивация карьерного роста работников	Количество сотрудников с индивидуальными карьерограммами	100% участников кадрового резерва должны иметь индивидуальные карьерограммы
Снижение уровня текучести кадров	Снижение количества уволившихся сотрудников	Снижение текучести кадров на 10%
Своевременное замещение вакансий по должностям	Количество назначений из числа кадрового резерва	75% замещаемых должностей из кадрового резерва
Повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации наиболее перспективных сотрудников	Количество обученных сотрудников	100% участников кадрового резерва
	Частота обучения	Не менее 1 мероприятия в месяц
	Количество стажировок	Не менее 1 стажировки в течение 6 месяцев
	Процент прошедших процедуру ассесмент-центр	Не ниже 70%
	Процент соответствия модели управленческих компетенций	Не ниже 70%
Улучшение имиджа организации	Полнота решения поставленных задач в течение установленного срока	Большинство сотрудников оценивают организацию как стабильную, социально – ориентированную

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ



ВЫВОДЫ

В соответствии с поставленной целью в работе были решены следующие задачи:

1. Выявлена сущность понятия «трудовая карьера» и определены особенности ее формирования;
2. Описан процесс планирования и управления карьерой работников в современной организации;
3. Проведен анализ процесса планирования и управления карьерой работников в ООО «Термопол»;
4. Выявлены положительные и отрицательные моменты существующего подхода к планированию и управлению карьерой работников в организации;
5. Разработаны предложения по модернизации существующего подхода к планированию и управлению карьерой в ООО «Термопол»;
6. Обоснована эффективность предложенных направлений.

**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!**