

**РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра "Экономики и предпринимательства"

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

по специальности "Менеджмент"

**"ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ
РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ"**

Выполнил студент 4 курса
заочного отделения
экономического факультета

Арутюнян
Артак
Александрович

Москва, 2016.

ВВЕДЕНИЕ

- « **АКТУАЛЬНОСТЬ ТЕМЫ** заключается в том, что в большинстве предприятий управление трудовой карьерой сотрудников ведется на низком уровне или не ведется вовсе.
- « **Целью ВКР** является изучение системы управления трудовой карьерой в ООО "АДМ-К".
- « **Предмет изучения**-система управления трудовой карьерой

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

- ★ Развитие персонала - это система взаимосвязанных действий, включающих выработку стратегии, прогнозирование и планирование потребности в персонале, управление карьерой и профессиональным ростом, организацию процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование организационной культуры.
- ★ Формы развития персонала: профессиональная ориентация, обучение, повышение квалификации, самообразование и пр.
- ★ Методы управления развитием персонала - это способы реализации управленческих воздействий на персонал в целях повышения профессиональной компетентности кадров.

Понятие трудовой карьеры

Карьера - это целенаправленный должностной и профессиональный рост, поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника.

6 основных стадий карьеры:

1. Предварительная стадия.
2. Первоначальная стадия.
3. Стадия становления.
4. Стадия продвижения.
5. Стадия стабильной работы.
6. Стадия отставки.

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В ООО "АДМ-К"

1. Адаптация персонала.
2. Профессиональное обучение.
3. Ротация.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕННЫХ ОПРОСОВ

- Наличие у работников неудовлетворенности распределением вознаграждения.
- Присутствие у сотрудников неудовлетворенности системой развития карьерой.
- Отсутствие заинтересованности руководства в продвижении персонала.
- Отсутствие у сотрудников знаний о своих перспективах в данной организации.

Недостатки системы управления и развития карьерой в ООО "АДМ-К"

- ★ Кадровая политика является несовершенной и нестабильной. Наблюдается текучесть кадров.
- ★ У руководства отсутствует заинтересованность в развитии, обучении, продвижении кадров.
- ★ Несоответствие занимаемой должности имеющемуся образованию.
- ★ Выделяется недостаточно финансовых ресурсов на развитие персонала.
- ★ Система адаптации является несовершенной.
- ★ Не развита система социальных льгот.
- ★ Незапланированная ротация кадров. Отсутствие кадрового резерва.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ

- ★ Реорганизация и документальное закрепление системы адаптации персонала.
- ★ Разработка и документальное закрепление системы обучения персонала.
- ★ Документальное закрепление кадровой политики в области ротации кадров и формирование проектных групп.
- ★ Разработка программы социальных льгот.
- ★ Формирование кадрового резерва.

ОЖИДАЕМАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

- ★ Снижение текучести кадров.
- ★ Получение компетентных и квалифицированных специалистов.
- ★ Экономия финансов и времени для поиска и подготовки новых сотрудников.
- ★ Благоприятный социально-психологический климат в организации.
- ★ Заинтересованность персонала в производственных показателях компании.