

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ГЕОСИСТЕМ И ТЕХНОЛОГИЙ»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Студент: Согришина О.И.

Группа БМО-6

Научный руководитель: Соловьева Ю.Ю.

Цель дипломной работы:

**комплексное исследование
теоретических и методических
вопросов формирования
кадровой политики
организации.**

Задачи дипломной работы:

- исследовать теоретические вопросы организации кадровой политики и методы управления трудовыми ресурсами;
- провести анализ организации кадровой политики и управления трудовыми ресурсами на примере супермаркета «Магнит»;
- разработать рекомендации по повышению эффективности организации кадровой политики.

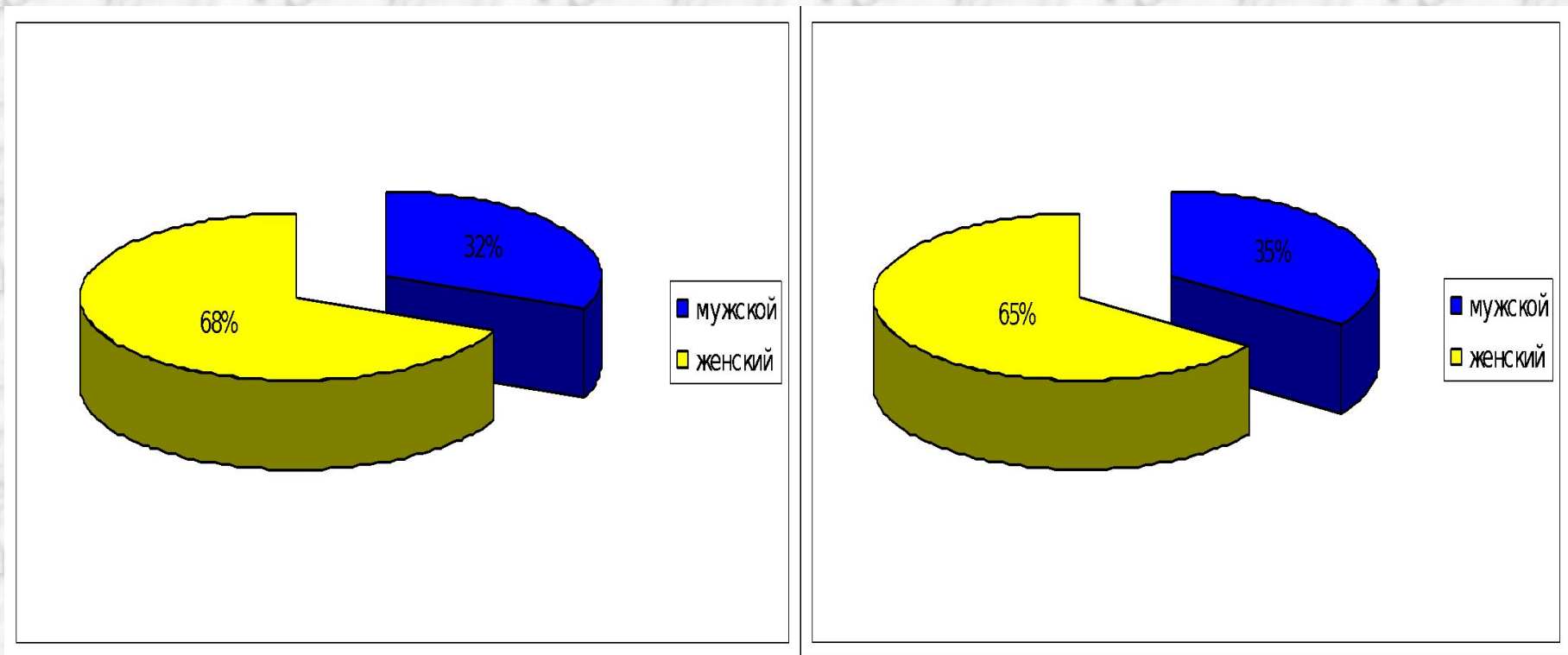
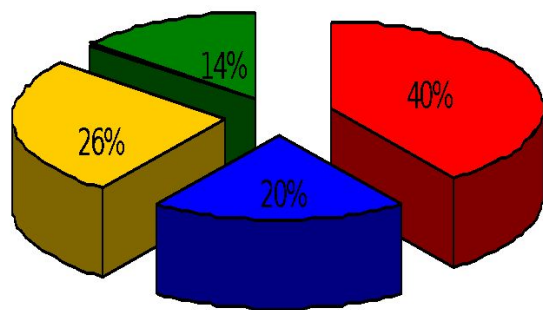
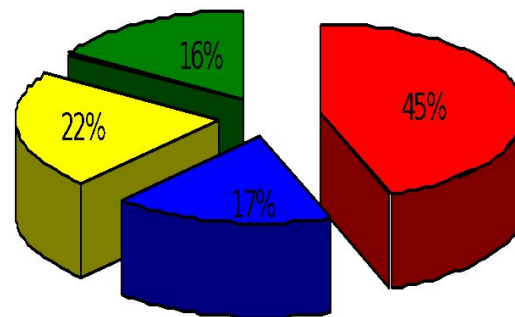


Рисунок 2 – Структура персонала по половому признаку в 2013-2014 гг



- от 18 до 25 лет
- от 25 до 35 лет
- от 35 до 45 лет
- от 45 лет и старше



- от 18 до 25 лет
- от 25 до 35 лет
- от 35 до 45 лет
- от 45 лет и старше

*Рисунок 3 – Структура персонала по возрастному признаку
за 2013 и 2014 гг*

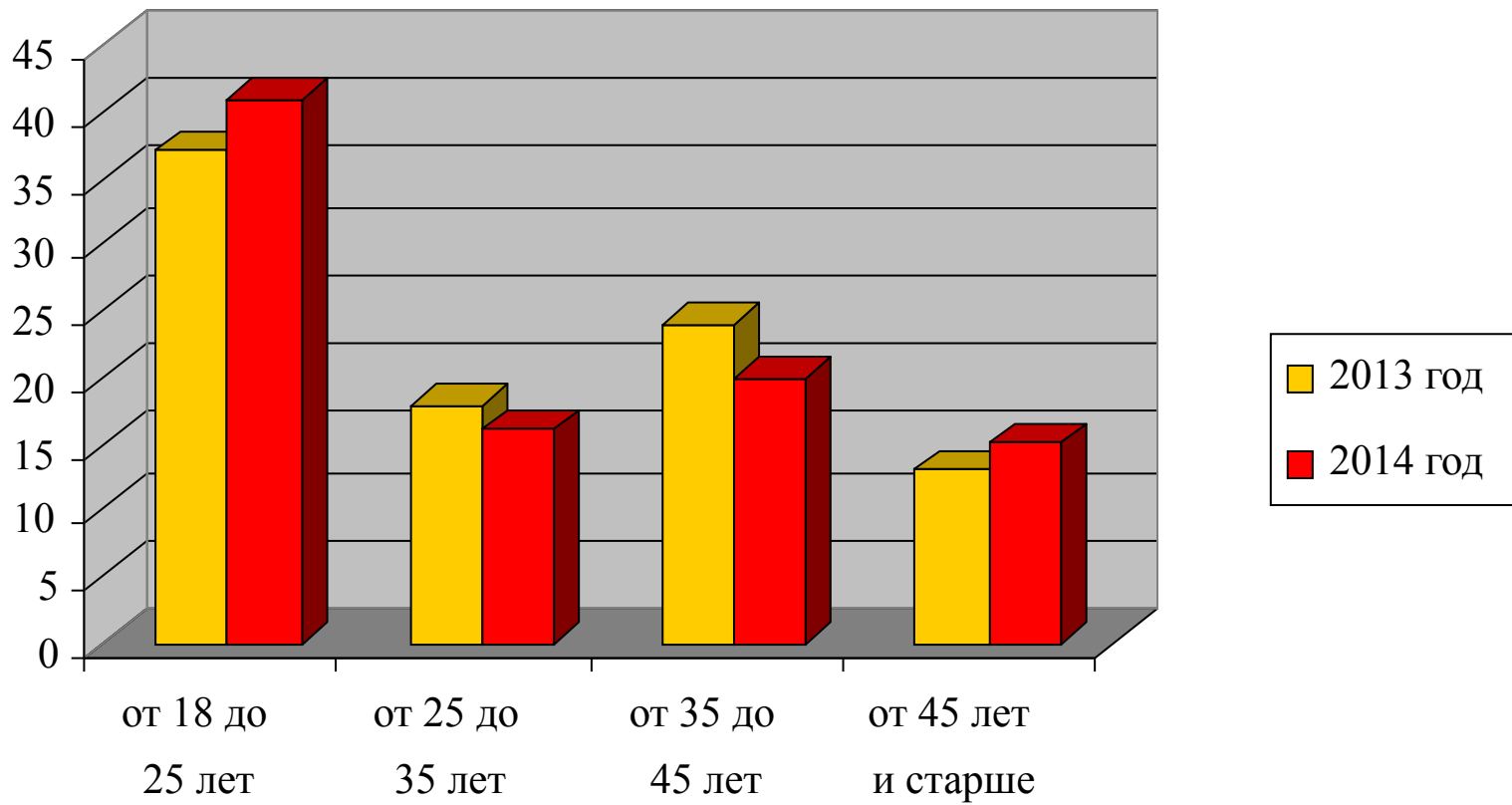
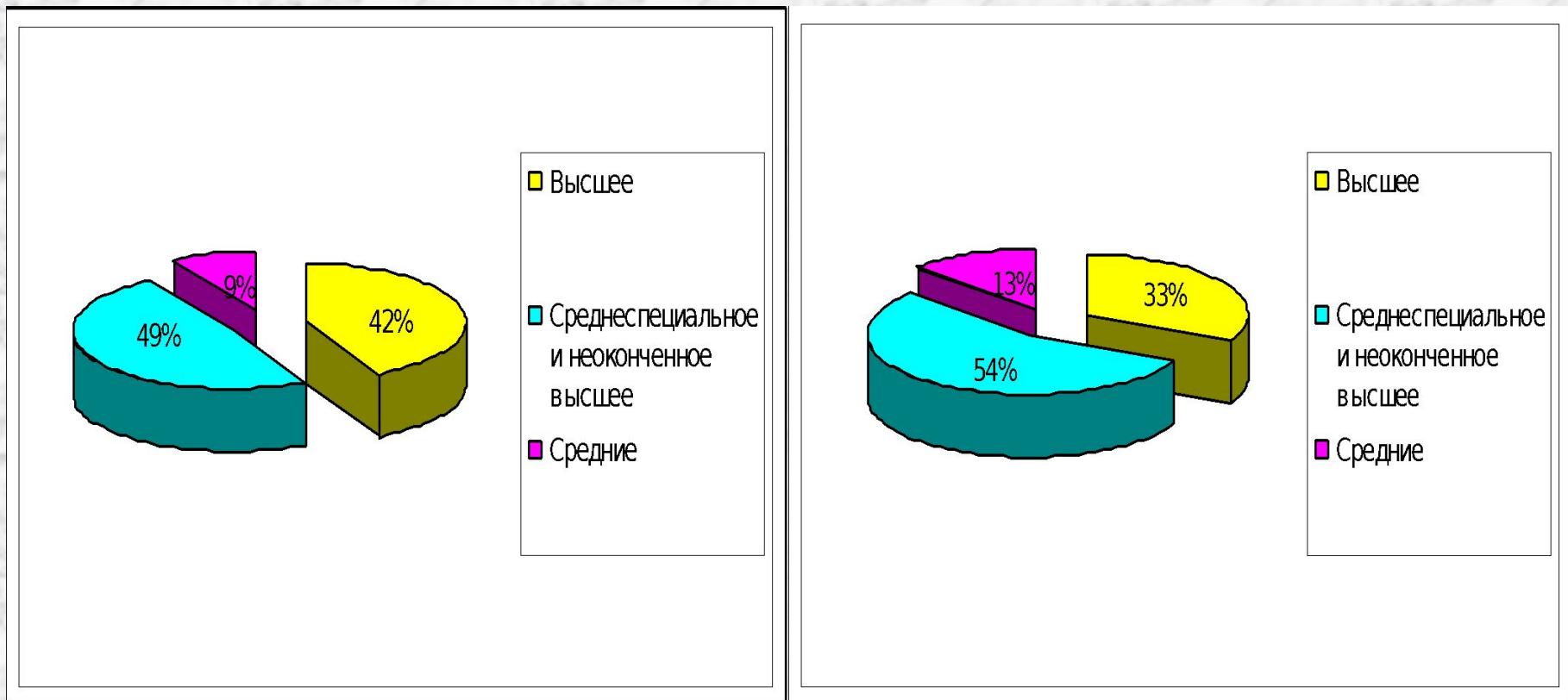


Рисунок 4 – Структура персонала по возрастному признаку, в динамике за 2013-2014 гг



*Рисунок 5 – Структура персонала по уровню образования,
в 2013-2014 гг*

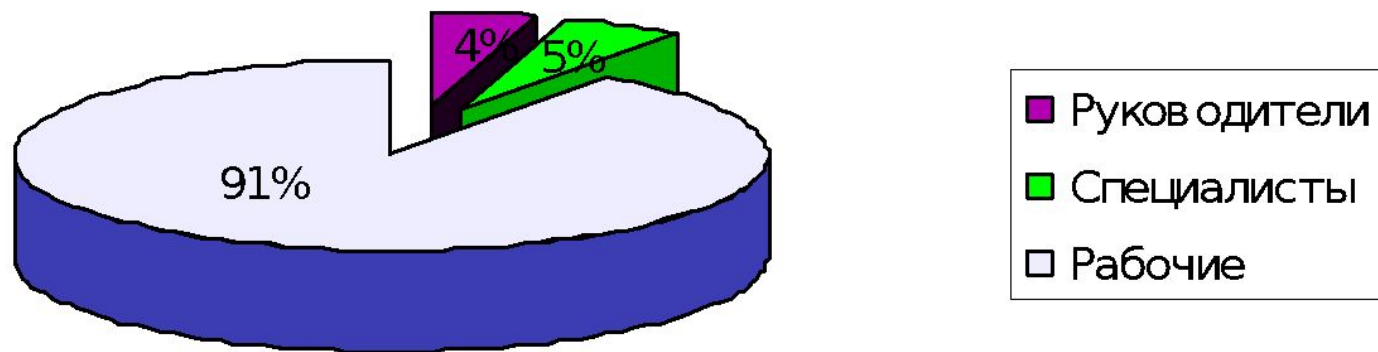


Рисунок 6 – Структура персонала по категориям в 2013-2014 гг.

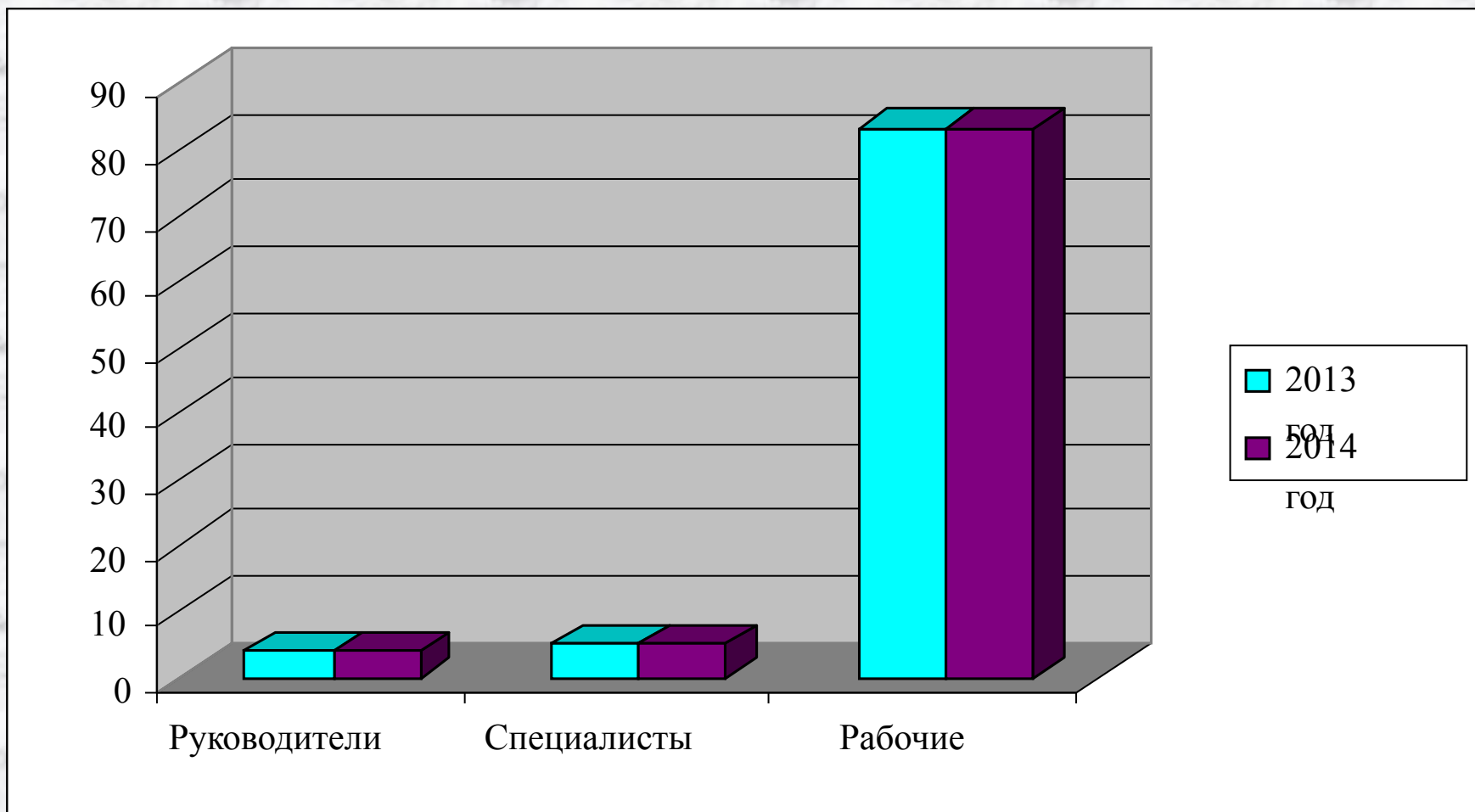


Рисунок 7 – Динамика структуры персонала по категориям, 2013-2014 гг

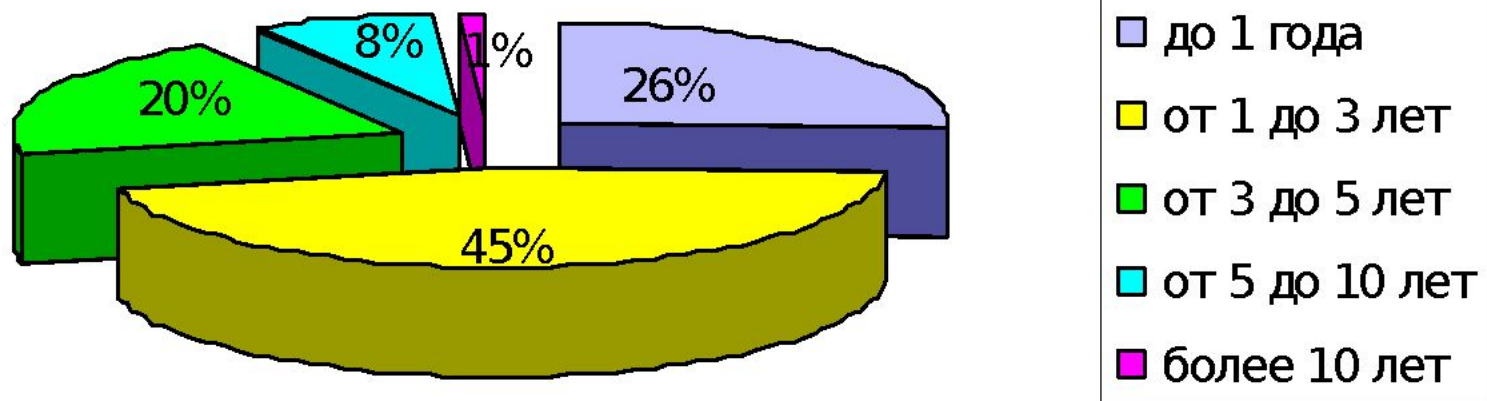


Рисунок 8 – Структура персонала по стажу работы в организации, в 2014 году

Таблица 1 – Аналитическая оценка кадровой политики супермаркета «Магнит»

<i>Этапы кадровой политики</i>	<i>Ключевые характеристики этапов кадровой политики</i>
1. Кадровое планирование и оценка потребности в персонале	Ориентация на: - соответствие условиям труда; - изменение режима работы отделов.
2. Набор, отбор и увольнение	Набор осуществляется из внешних и внутренних источников; Отбор - на основе симпатии; Увольнение - по инициативе сотрудника.
3. Определение заработной платы	Испытательный срок - 3 месяца (без премиальной надбавки за выполнения плана товарооборота); В дальнейшем - согласно «Положению о премировании».
4. Адаптация персонала	Отсутствует
5. Обучение и развитие персонала	Обучение на рабочем месте с использованием системы наставничества
6. Мотивация и стимулирование персонала	Отсутствует
7. Оценка результатов деятельности работников	На основе коллегиального мнения руководства, по результатам сводок

Таблица 2 – Краткая обновленная концепция кадровой политики супермаркета «Магнит»

<i>Этапы кадровой политики</i>	<i>Ключевые характеристики измененной концепции кадровой политики</i>
1. Кадровое планирование и оценка потребности в персонале	Высвобождение персонала в зависимости от изменяющейся неравномерной занятости в течении рабочего дня
2. Набор, отбор и увольнение	Ротация по горизонтали
3. Определение заработной платы	Сокращение испытательного срока
4. Адаптация персонала	Разработка положений об адаптации и наставничестве. Персональная ответственность линейных руководителей
5. Обучение и развитие персонала	Разработка программ по обучению персонала, ориентированных на внутрифирменные потребности
6. Мотивация и стимулирование персонала	Улучшение морально-психологического климата за счет разработки корпоративной культуры + премии, четко зависящие от результатов работы
7. Оценка результатов деятельности работников	Объективность

Экономический эффект будет достигнут по средствам следующих факторов:

- уменьшение затрат на поиск, найм и адаптацию персонала;
- сокращение издержек, связанных с текучестью персонала;
- повышение качества обслуживания покупателей, и как следствие - уровня продаж.

Социальный эффект будет достигнут посредством следующих факторов:

- повышение мотивации персонала к более интенсивному и продуктивному труду,
- рост удовлетворения работой и позитивного отношения к труду, сокращение текучести.

Благодарю за внимание!