

*Выпускная
квалификационная работа
на тему*

Совершенствование кадровой
политики предприятия на примере
ООО «Мечел-Ремсервис»
Филиал НРМЗ

Задачи исследования

- раскрыть сущность, виды и уровни кадровой политики
- рассмотреть место кадровой политики в политике организации
- проанализировать кадровый потенциал Филиала ООО «Мечел-Ремсервис» НРМЗ
- разработать предложения по улучшению кадровой политики Филиала ООО «Мечел-Ремсервис» НРМЗ и выявить направления ее реализации

Задачи
организации

Цели
организации

Кадровая
политика

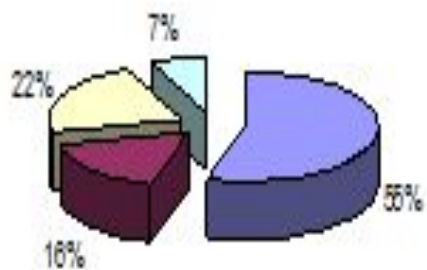


Финансовая устойчивость

Вид финансовой устойчивости	2009 год			2010 год		
	Материальные оборотные средства (М)	Источники формирования	Излишек или недостаток источников	Материальные оборотные средства (М)	Источники формирования	Излишек или недостаток источников
Абсолютная финансовая устойчивость $M \leq C - \Phi$	5929	$17300 - 17797 = -497$	-6426	6539	$17770 - 17808 = -38$	-6577
Нормальная финансовая устойчивость $M \leq C - \Phi + Д$	5929	$17300 - 17797 + 1 = -496$	-6425	6539	$17770 - 17808 + 112 = 74$	-6465
Неустойчивое финансовое положение $M \leq C - \Phi + Д + К$	5929	$17300 - 17797 + 1 + 6425 = 5929$	0	6539	$17770 - 17808 + 112 + 6465 = 6539$	0

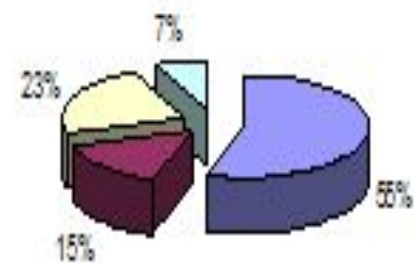
Структура трудовых ресурсов

2009 год



■ Рабочие основного производства ■ Вспомогательные рабочие
□ Инженерно-технический персонал □ Администрация

2010 год



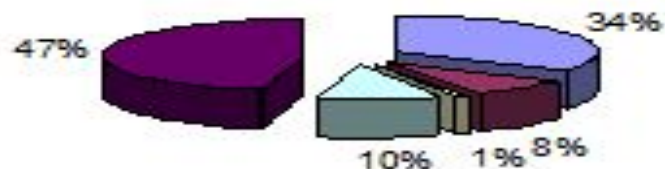
■ Рабочие основного производства ■ Вспомогательные рабочие
□ Инженерно-технический персонал □ Администрация

Показатели эффективности использования трудовых ресурсов

	Показатель	Значение показателя		Изменение
		2009 г	2010 г	
1	Прибыль от реализации продукции, тыс. руб.	16650	20640	+399
2	Валовой объем производства продукции в текущих ценах отчетного года, тыс. руб.	378480	595280	+21680
3	Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	395130	615920	+220790
4	Среднесписочная численность работников, чел	965	976	+11
5	Рентабельность продаж, % (ст.1/ст.3*100%)	4,2	3,4	-0,8
6	Среднегодовая выработка продукции одним работником (в текущих ценах), тыс. руб.	392207	609918	+217711
7	Рентабельность персонала, тыс. руб. (ст.1/ст.4)	17,3	21,1	+3,8

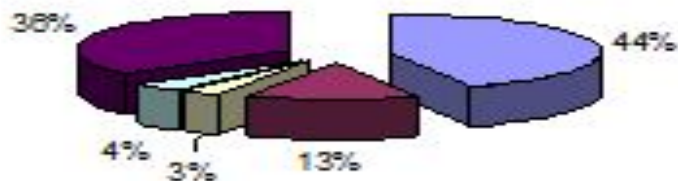
Структура отбора персонала

2009 год



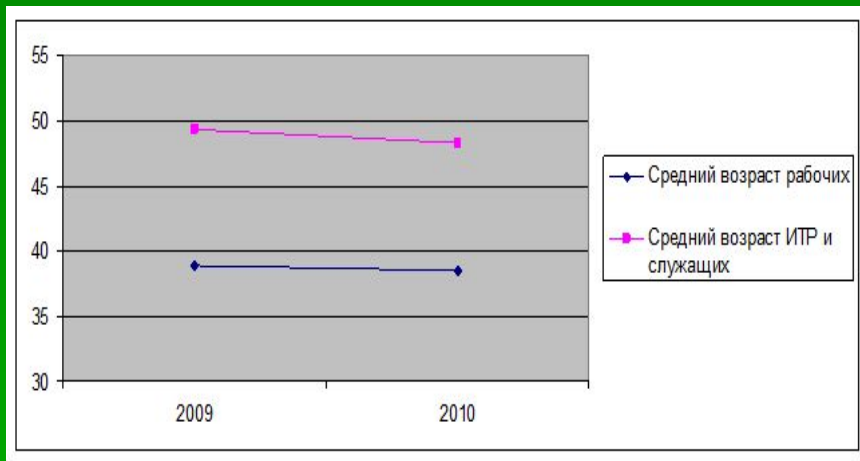
■ Служба занятости населения ■ Кадровые агентства
■ Сотрудничество с УЗ ■ Внутренний набор
■ Свободный набор

2010 год



■ Служба занятости населения ■ Кадровые агентства
■ Сотрудничество с УЗ ■ Внутренний набор
■ Свободный набор

Средний возраст и уровень образования сотрудников



Показатели, чел.	2009	2010	Изменение
1. Общая численность основных работников, всего	676	687	11
в том числе:			
с неполным средним образованием	139	142	3
с общим средним образованием	214	212	-2
с начальным профессиональным образованием	106	110	4
со средним профессиональным образованием	84	86	2
с общим высшим образованием (бакалавр)	66	74	8
со специальным высшим образованием (специалист)	67	63	-4
2. Общая численность руководителей и административных работников	277	290	13
В том числе:			
с неполным средним образованием			
с общим средним образованием	6	15	9
с начальным профессиональным образованием	28	29	1
со средним профессиональным образованием	34	32	-2
с общим высшим образованием (бакалавр)	102	110	8
со специальным высшим образованием (специалист)	106	103	-3
с ученой степенью			
из них:			
магистров	1	1	
кандидатов наук			
докторов наук			

Направления совершенствования кадровой политики

Кадровая политика Филиала ООО
«Мечел-Ремсервис» НРМЗ

Повышение
эффективности
привлечения
специалистов

Внедрения новых технологий
по привлечению специалистов

Разработка документов по
отбору специалистов

Адаптация и
обучение
специалистов
на предприятии

Разработка мероприятий по
шефству-наставничеству

Разработка мер по обучению
специалистов

Закрепление
специалистов
на предприятии

Совершенствование
материального стимулирования

Разработка мер по
нематериальному

Повышение
эффективности
труда
специалистов

Улучшение санитарно-
гигиенических условий труда

Улучшение
психофизиологических условий
труда

Эффективность мероприятий

- Снижение среднего возраста рабочих на 9%, руководящих кадров – на 21%
- Повышение образовательного уровня рабочих на 10%, руководителей – на 15%
- Сокращение адаптационного периода с 6 до 1,5-2 месяцев
- Снижение текучести кадров с 15 до 5-6%