

Тема:
**«Кадровый менеджмент на
современном предприятии ООО
«Хлеб»»**

Цель, задачи, объект, предмет, ГИПОТЕЗА

Цель исследования – на основе анализа эффективности организации кадрового менеджмента предприятия разработать мероприятия по его совершенствованию.

Задачи:

- рассмотреть теоретические основы построения системы кадрового менеджмента предприятия, выявить основные функции кадрового менеджмента;**
- изучить взгляды специалистов на сущность и содержание кадрового менеджмента с точки зрения отличия его от управления персоналом;**
- выявить и рассмотреть основные элементы кадрового менеджмента, характерного для современного предприятия;**
- изучить систему кадрового менеджмента на предприятии и выявить позитивные и негативные моменты деятельности по управлению кадрами предприятия;**

Объект исследования – кадровый менеджмент на предприятии.

Предмет исследования – комплекс взаимосвязанных методов, включаемых в систему кадрового менеджмента предприятия.

Гипотеза - для современного руководителя работа с персоналом является первостепенной, так как она прямо влияет на результаты работы предприятия.

Информационная база исследования:

Информационную базу исследования составили:

- **законодательные и нормативные акты,**
- **инструкции, существующие на предприятиях пищевой промышленности (по вопросам оценки профессионального уровня работника при приеме, документального оформления приема персонала),**
- **материалы и данные периодической печати,**
- **монографическая и другая научная литература по теме курсовой работы.**

Практическая значимость исследования

Практическая значимость исследования и предложений по совершенствованию кадрового менеджмента на предприятии ООО «Хлеб» заключается в том, что на предприятии недостаточно организован процесс работы с кадрами, нет обоснованной методики управления кадрами и их переподготовки. В данной работе предложены некоторые мероприятия, которые позволят в будущем при их использовании повысить эффективность обеспечения предприятия необходимыми кадрами и управления ими.

ООО "Хлеб" - лидер по производству хлеба, хлебобулочных, макаронных и кондитерских изделий.

Предприятие имеет 80-летнюю историю.

Предприятие существует с 1935 года, но в современном его виде начало работать с 1997 года. В структуре компании несколько подразделений: ООО "Хлеб", ООО "Хлебокомбинат", ООО "Новокузнецкий комбинат хлебопродуктов", сеть розничных магазинов.

"Беляевские продукты" входят в перечень "100 лучших товаров России".

В непосредственном подчинении Генеральному директору находятся:

- 1. Заместитель по производству, который курирует работу основного цеха и МОП (механический отдел производства).**
- 2. Главный инженер, который курирует работу всей инженерной службы предприятия.**
- 3. Начальник отдела снабжения возглавляет службу обеспечения производства сырьем, материалами, формирует транспортную и складскую деятельность предприятия.**
- 4. Начальник лаборатории, решает вопросы, связанные с созданием и поддержкой необходимого уровня качества, причем как продукции, так и производственного процесса.**
- 5. Главный бухгалтер, возглавляющий службу бухгалтерского учета и отвечающий за своевременное и полное отражение хозяйственной деятельности предприятия в финансовых и экономических документах.**
- 6. Заведующий экспедицией, возглавляющий хозяйственную службу предприятия.**
- 7. Начальник планово-экономического отдела, возглавляющий такие секторы как: планово-экономический отдел; отдел труда и заработной платы.**
- 8. Семь отделов, таких как: канцелярия (секретарь), специалист по ГО и ЧС, отдел техники безопасности; юридическое бюро, столовая, котельная.**

Начальник отдела организует и обеспечивает:

- **деятельность в отделе;**
- **комплектует отдел кадрами в пределах штатного расписания,**
- **проводит анализ укомплектованности штатов и движения кадров;**
- **рассматривает заявления по кадровым вопросам и ответы по ним;**
- **оформляет приемы, переводы, увольнения и предоставления отпусков;**
- **ведет учет личного состава, выдает справки о трудовой деятельности;**
- **осуществляет контроль за соблюдением ПВТР, ведет табельного учета;**
- **работает по представлению к награждению.**

Границы этапов кадрового менеджмента

Для проведения дальнейшего анализа необходимо определить границы этапов кадрового менеджмента предприятия:

1 этап - планирование потребности в персонале.

2 этап - организация деятельности по подбору и отбору персонала.

3 этап - создание условий по социальной и профессиональной адаптации работников.

4 этап - система оплаты труда различных категорий персонала.

5 этап - организация деятельности по управлению профессиональным развитием, внутренним движением и повышением квалификации работников.

6 этап - разработка системы показателей оценки эффективности управления персоналом на предприятии.

Распределение численности работающих на ООО «Хлеб» по возрасту в 2010-2012г

Распределение работающих по возрасту	2010		2011		2012	
	% к итогу	чел	% к итогу	чел	% к итогу	чел
Среднесписочная численность	100	327	100	318	100	314
До 18 лет	-	-	-	-	-	-
От 18 до 30 лет	27	88	33	105	41	129
От 30 до 60 лет	46	150	37	118	32	100
Свыше 60 лет	27	89	30	95	27	85

Возрастная структура производственного персонала ООО «Хлеб» в 2010-2012г

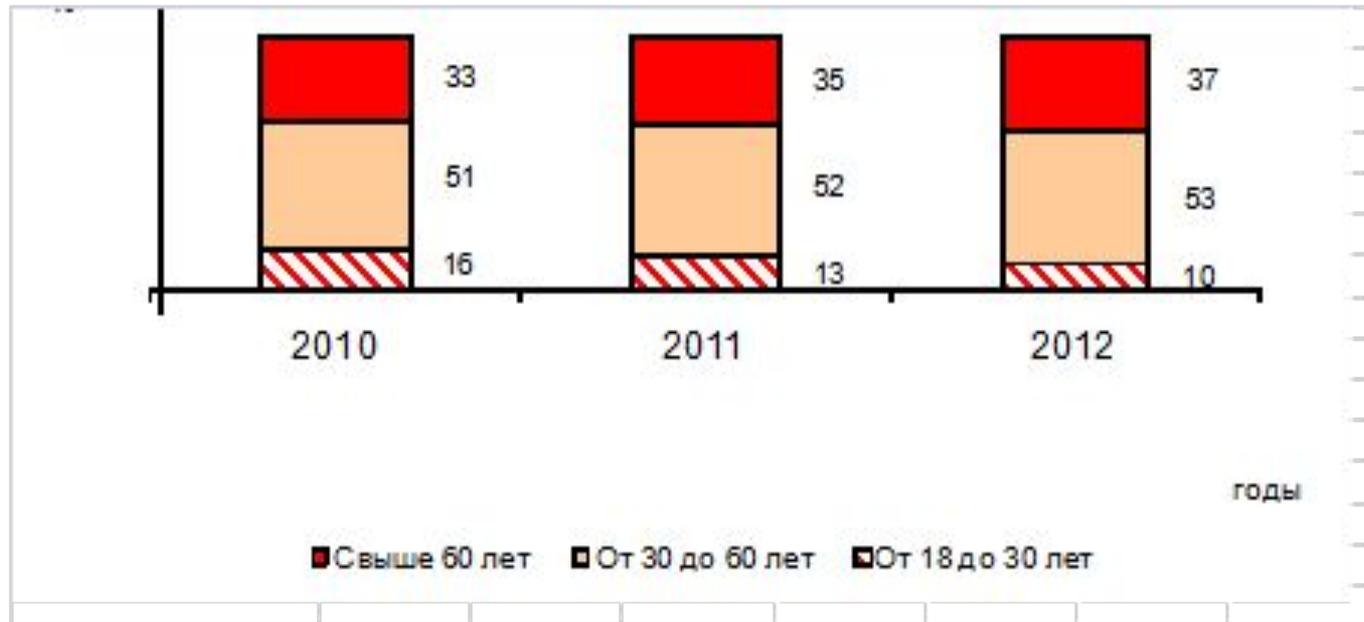


Рис. 1 Возрастная структура производственного персонала ООО «Хлеб» в 2010-

Возрастная структура управленческого персонала ООО «Хлеб» в 2010-2012г

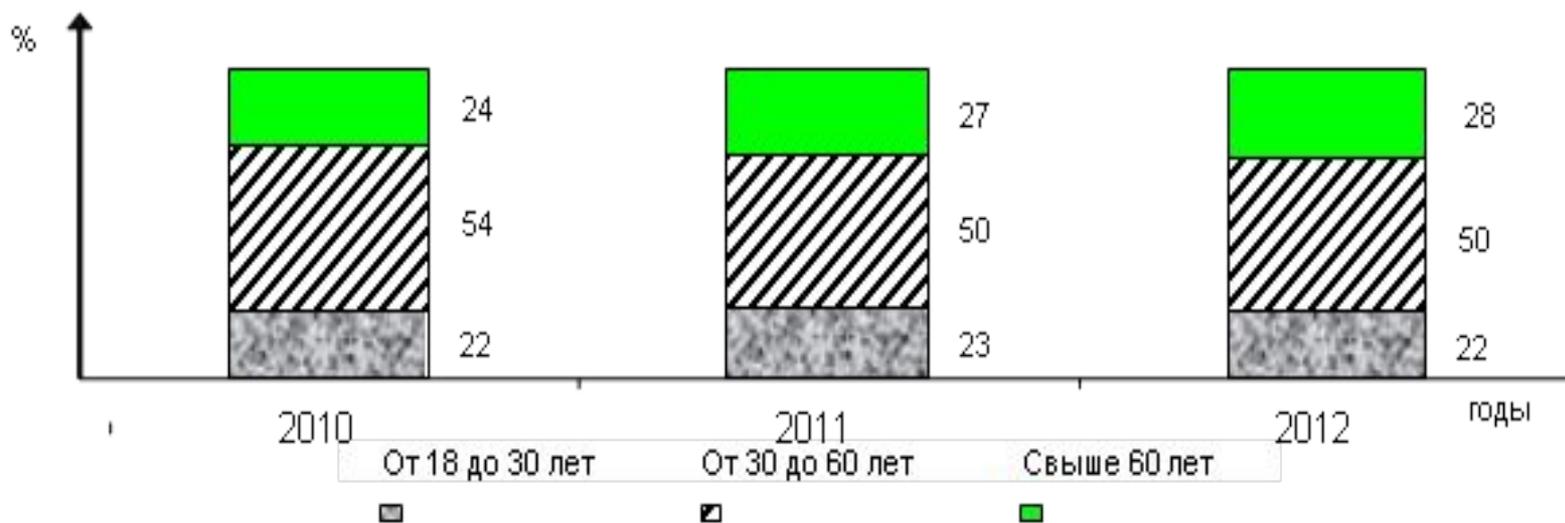


Рис. 2 Возрастная структура управленческого персонала ООО «Хлеб» в 2010-2012 гг.

Процесс приёма на работу

Сам процесс приема на работу включает в себя три фазы:

- 1. подбор кандидатур на занимаемую должность,**
- 2. отбор претендентов**
- 3. соответственно оформление поступления на работу.**

**Динамика движения персонала
на ООО «Хлеб»
за 2010-2012 гг.**

Наименование показателя	2010	2011	2012
Количество выбывшего персонала, чел. (Куб)	23	38	42
Количество принятого персонала, чел. (Кпр)	22	36	42
Количество уволенных работников по собственному желанию или за нарушения дисциплины, чел (Кувс)	20	32	39
Количество работников проработавших весь год, чел (Кстаб)	314	305	303
Среднесписочная численность всего, чел (Ссч)	327	318	314

Движение кадров на ООО «Хлеб» в 2010-2012 гг.

Коэффициенты движения	2010	2011	2012
Коэффициент оборота по приему персонала	0,067	0,113	0,134
Коэффициент оборота по выбытию персонала	0,07	0,119	0,134
Коэффициент текучести кадров	0,06	0,1	0,124
<i>Коэффициент постоянства персонала</i>	0,960	0,959	0,965

Руководители осознают важную роль персонала и приходят к выводу о том, что только целенаправленная и постоянная работа с персоналом может принести успех предприятию.

Главная задача руководства становится нахождение таких методов, которые позволят создавать эффективную систему управления персоналом.

Спасибо

за внимание!!!