

**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

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

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

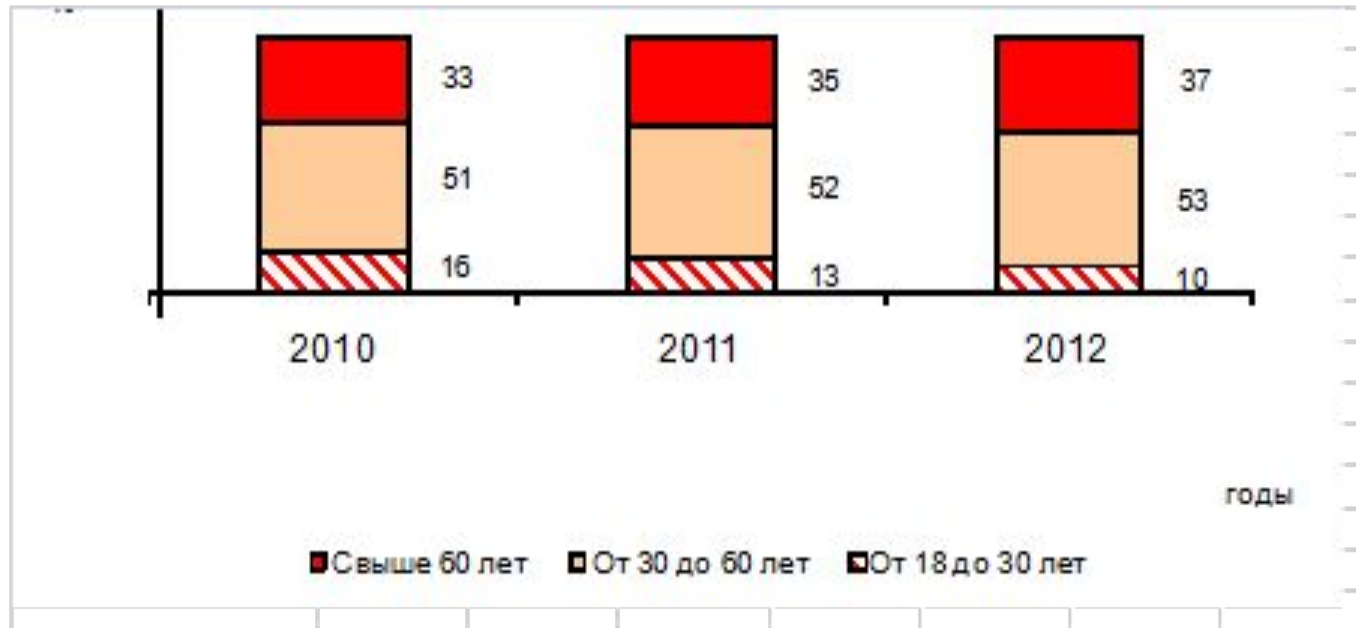


Рис. 1 Возрастная структура производственного персонала ООО «Хлеб» в 2010-

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

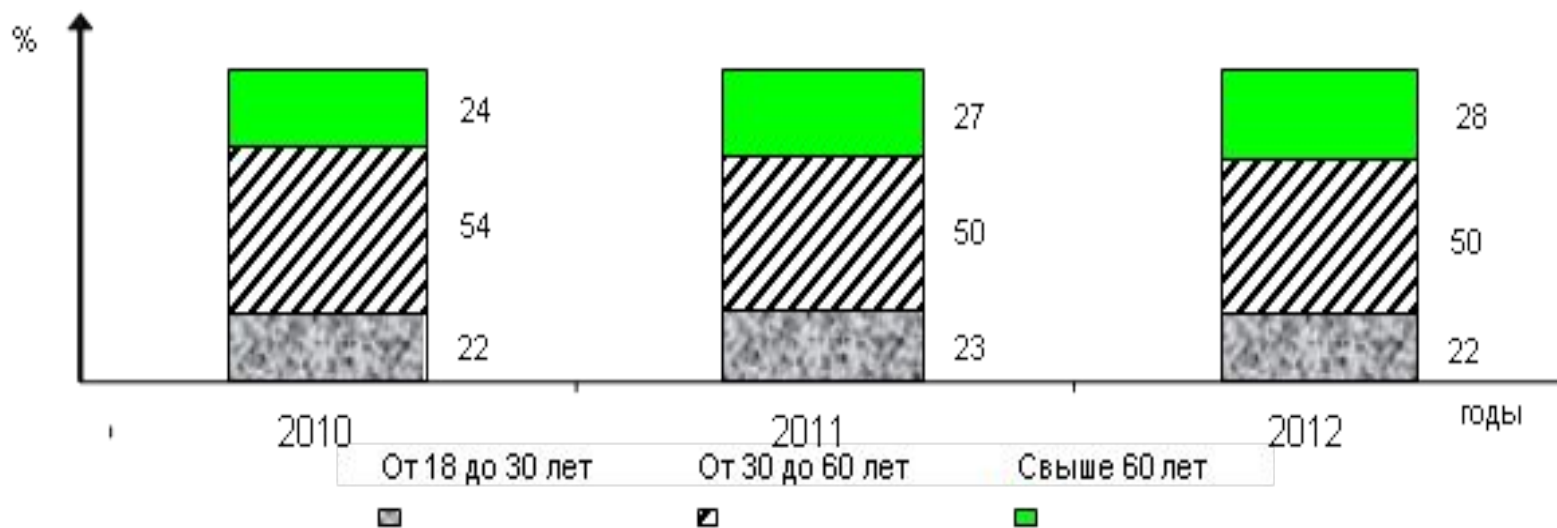


Рис. 2 Возрастная структура управленческого персонала ООО «Хлеб» в 2010-2012 гг.

# 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.

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

# 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!!!**