

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/glava-diploma/187077>

Тип работы: Глава диплома

Предмет: Управление персоналом

3.Совершенствование управления деловой карьерой персонала 3

3.1.Сильные и слабые стороны ООО "Оператор Логистических Комплексов" в управлении деловой карьерой персонала 3

3.2.Мероприятия для улучшения планирования деловой карьеры персонала ООО "Оператор Логистических Комплексов" 10

3.3.Оценка эффективности предлагаемых мероприятий по внедрению улучшений планирования деловой карьеры персонала 18

3.4.Рекомендации по устранению слабых сторон в управлении деловой карьерой ООО "Оператор Логистических Комплексов" 21

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 25

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 28

3.Совершенствование управления деловой карьерой персонала

3.1.Сильные и слабые стороны ООО "Оператор Логистических Комплексов" в управлении деловой карьерой персонала

Важным направлением совершенствования системы управления персоналом в компании ООО "Оператор Логистических Комплексов" является деятельность по улучшению работы с развитием карьеры работников, выявления перспектив их должностного роста. Для этого компания должна проводить ежеквартальную аттестацию своих сотрудников на выявление отклонений между занимаемой должностью и трудовым потенциалом работника.

В соответствии с кадровой стратегией ООО "Оператор Логистических Комплексов" разрабатывается специальное Положение о деловой карьере работников. Это локальный акт руководства компании, в котором закрепляются условия и правила карьерного продвижения сотрудников. В положении о карьере отдел персонала ООО "Оператор Логистических Комплексов" определяет порядок управления деловой карьерой специалистов и руководителей компании, т.е. разрабатывает комплекс мероприятий по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работников, исходя из целей, потребностей, возможностей как сотрудников, так и компании в целом.

Основными выполняемыми задачами Положения о деловой карьере являются оптимизация основных технологий управления персоналом, конкретизация основных схем управления деловой карьерой, определение ответственных лиц за проведение данных мероприятий.

Так, например, аттестационной комиссией должна проводиться оценка навыков и умений сотрудников, чтобы подготовить конкретные лица, намеченные к возможному карьерному продвижению и переводу на другие должности.

Однако отметим, что неудовлетворенность карьерной политикой компании была в кризисное время одной из статей увольнения работников из компании.

Развитие карьеры работников ООО "Оператор Логистических Комплексов" должно проводиться на основе проведения различных лекций, кружков в составе небольшой группы (будущий резерв для руководящего состава) с целью обсуждения различных деловых ситуаций в компании и анализа умений и навыков претендентов.

Следовательно, в компании нужно также ввести систему ротации работников по временному перемещению сотрудников из отдела в отдел с целью лучшего ознакомления их с задачами, стоящими перед предприятием.

Коэффициент текучести кадров в ООО "Оператор Логистических Комплексов" составил 3,5%. Как показывал анализ текучести кадров компании, работники не знают своих перспектив развития в данном предприятии, что говорит о плохой работе с персоналом, отсутствия контроля за карьерой каждого сотрудника.

Представим в таблице 3.1 основные сильные и слабые стороны управления деловой карьерой персонала.

Таблица 3.1

Преимущества и недостатки системы управления персоналом ООО "Оператор Логистических Комплексов" Анализа проблем и причин управления персоналом в компании осуществим на основе метода Парето. Диаграмма Парето — это инструмент, позволяющий распределить усилия для разрешения возникающих проблем и выявить основные причины, с которых нужно начинать действовать [27, с.209]. В большинстве случаев подавляющее число дефектов и связанных с ними потерь возникают из-за относительно небольшого числа причин. Метод анализа Парето заключается в классификации проблем качества на немногочисленные, но существенно важные и многочисленные, но несущественные. Он позволяет распределить усилия и установить основные факторы, с которых нужно начинать действовать с целью преодоления возникающих проблем.

Построим диаграмму Парето для рассматриваемого предприятия.

На данном этапе мы уже обладаем информацией о результатах всех предыдущих шагов по решению проблем:

- проблемы сформулированы (неудовлетворительная мотивация труда рабочих – наличие текучести кадров),
- проблемы проанализированы (выявлены причины неудовлетворенности рабочих условиями развития их потенциала).

Для построения диаграммы Парето необходимо разработать шаблон таблицы, содержащей следующие данные (см.таблица 3.2):

- типы (признаки) случаев, фактов (данные лучше всего располагать в убывающем порядке — в начале таблицы тип события, имеющий наибольшее количество повторений, в конце таблицы — наименьший);
- количество появлений (повторений) каждого типа;
- накопленная сумма числа каждого типа (с нарастающим итогом: к числу предыдущего типа прибавляется следующее);
- процент числа по каждому признаку в общей сумме;
- накопленный процент (с нарастающим итогом). В таблице следует подсчитать общую сумму количества случаев по всем типам (признакам).

В результате предварительного обследования рабочей группы были определены типы проблем, по причине которых компания ООО "Оператор Логистических Комплексов" несла убытки. В течение некоторого времени были собраны данные, необходимые для проведения анализа причин. Все собранные данные были внесены в таблицу в порядке убывания их значений (Таблица 3.2).

Таблица 3.2

Результаты регистрации данных по невыходу на работу работников для построения диаграммы Парето

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой Кодекс РФ
2. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.04.11 №342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»
3. Фищенко К. С. Оценка эффективности работы персонала// Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. (г. Москва). Т. II. — М.: РИОР, 2017. — 70 с.
4. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2018. – 688 с.
5. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов / Б. М. Генкин. – 2-е изд, испр. и доп. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 2018. – 412 с.
6. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: Учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 447 с.
7. Адамчук В.В. Организация и нормирование труда. Учебное пособие. – М. : Проспект, 2016. – 433 с.
8. Зудина Л.А. Организация управленческого труда. Учебное пособие, 2016. – 546 с.
9. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФА-М, 2019. – 200 с.
10. Кутепова К.В., Побединский Г.В. Научная организация труда и нормирование труда. Учебник для ВУЗов. – 2017. – 355 с.

11. Очакова А.И. Научная организация и нормирование труда на предприятиях. Учебник М.: Радио и связь, 2017. – 209 с.
12. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии. – М.: Спектр, - 2017. – 312 с.
13. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности, учебник, 2 издание, переработанное и дополненное. – 2018. – 504 с.
14. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 320 с.
15. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. — М.: Контроллинг, 1991. — 104 с.
16. Нечаев Е.И. Организация производства и предпринимательской деятельности. – Краснодар: КубГАУ, 2017. – 266 с.
17. Волгин, В.В. Индивидуальный предприниматель. Предупреждение проблем с персоналом / В.В. Волгин. - М.: ООО «Издательство АСТ»: ООО «Издательство Астрель», 2017. - 191 с.
18. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. - М.: Норма, 2018. - 400 с.
19. Пашуто, В.П. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии: учебное пособие / В.П. Пашуто. - М.: КНОРУС, 2017. - 240 с.
20. Саркисян, Г.А. Оплата и организация труда: правовые и экономические вопросы: пособие. - Г.А. Саркисян, Л.В. Щур-Труханович. - М.: Изд-во «Финпресс», 2016. - 160 с.
21. Экономика и социология труда: учебник / под общей редакцией д. э. н., проф. Р.Г. Мумладзе; Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина. - 3-е изд., стр.-М.: КНОРУС, 2018. - 328 с.
22. Складская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: Дашков и К, 2017. – 340 с.
23. Савельева Е.А. Регламентация и нормирование труда. – М.: МАРТИТ, 2019. – 69 с.
24. Ивановская Л.В. Организация труда персонала. – М.: Проспект, 2017. – 64 с.
25. Кибанов А.Я. Социология труда. – М.: ИНФРА, 2018. – 584 с.
26. Свистунов В.М. Организация, нормирование, регламентация труда персонала. – М.: Проспект, 2017. - 650 с.
27. Рофе И.А. Экономика труда. – М.: Кнорус, 2018. – 224 с.
28. Рофе А.И. Организация и нормирование труда. – М.: Кнорус, 2016. – 336 с.
29. <http://www.refa.de/home> - институт менеджмента, инноваций и бизнес – анализа
30. <http://www.rosmintrud.ru/> - министерство труда РФ
31. <http://www.pravo.gov.ru/> - интернет-портал правовой информации
32. <http://www.niitruda.ru/> - НИИ труда
33. <http://eactt.ru/> - аналитический центр по труду
34. <http://laboureconomics.ru/> - экономика труда
35. <http://www.jobgrade.ru/> - все об организации труда в компании
36. <http://abc.informbureau.com/> - экономический словарь
37. <http://www.vevivi.ru> – информационно-образовательный портал
38. <http://www.jobgrade.ru> – статьи об организации труда на предприятии
39. <http://www.ilo.org> – международная организация труда
40. <http://www.inventech.ru> – библиотека по менеджменту
41. <http://www.ilo.org> – международная организация труда
42. <http://consulting.1c.ru> – управление предприятием
43. <http://ekonomic.narod.ru/> - организация труда и заработной платы
44. <http://investobserver.info> –институт управления бизнесом

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/glava-diploma/187077>