

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/kursovaya-rabota/95561>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление

Содержание

Введение 3

1 Исторический обзор развития компании ПАО «Звезда» 6

2 Анализ внешней среды 11

2.1 PEST анализ внешней среды компании ПАО «Звезда» 11

2.2 Анализ внешней среды компании «Звезда» по 5 силам Портера 14

2.3 Анализ основных конкурентов ПАО «Звезда» 16

3 Анализ внутренней среды ПАО «Звезда» 18

3.1 Экспресс анализ финансовой отчетности 18

3.2 Анализ имущественного потенциала предприятия 20

3.3 Анализ финансового положения предприятия 27

3.4 Анализ результативности деятельности предприятия 29

4 Анализ текущей стратегии компании ПАО «Звезда» 34

4.1 Анализ деятельности предприятия по модели CANVAS35

4.2 SWOT анализ деятельности компании «Звезда» 35

4.3 Обоснование выбора управленческого решения к принятию 36

5 Обоснование и расчет управленческого решения 41

5.1 Описание управленческого решения 41

5.2 Инвестиционный анализ управленческого решения 61

5.3 Анализ рисков и чувствительности проекта 63

Заключение 65

Список использованной литературы 68

Также существует риск, что время в процессе обучения будет потрачено на то, что сотрудник умеет делать, итак. Более худшей ситуацией является ситуация, когда работодатель тратит средства на обучение сотрудника, а тот уйдет на другое место работы спустя некоторое время. [2]

Поэтому нужно обучать тех сотрудников, которые принесут максимум пользы организации.

После обучения персонал в выигрыше остаются две стороны, как работодатель, так и сам работник.

Карьерный рост, повышение уровня знаний, повышение зарплаты, вот основные факторы на которые может рассчитывать сотрудник после обучения. [5] Работодатель, в свою очередь получит сотрудников компетентных, знающих все тонкости работы, с помощью которых можно повысить конкурентоспособность организации питания.

Таким образом, повышение качества обслуживания, внедрение новых технологий, повышение квалификации персонала, все это будет способствовать получению максимальной прибыли в компании АО «ПФ «СКБ КОНТУР».

Существует несколько способов повышения квалификации персонала. По одной из классификации различают обучение с отрывом от рабочего места и без него.

Рассмотрим методы обучения на рабочем месте, представленные в таблице 4.

Методы обучения на рабочем месте.

Инструктаж Применяется в случае, когда нужно приобрести навыки на новом рабочем месте

Проектная группа Составляется группа, которая коллективно работает над одним проектом. При этом совершенствуются навыки управления, решения проблем коллективно

Коучинг При использовании этого метода тренер и обучаемые взаимодействуют, а также налаживают связь между участниками процесса производства

Ротация Сотрудника переводят внутри компании в другой отдел. Очень популярная в настоящее время методика

Наставничество Когда опыт целенаправленно передается, обучение сотрудника на личном примере. Более

опытный сотрудник передает свои знания тому, кто менее опытен

Тьюторство Вид наставничества. Ведется дискуссия, в процессе которой обучаемый демонстрирует полученные знания

Стротеллинг Молодых сотрудников обучают правилам работы, используя историю организации

Шэдуинг Суть метода в том, что ведется наблюдение за процессом работы, которое позволяет выяснить, какие стороны в проф. подготовке сотрудника слабые и составить план повышения квалификации, чтобы их удалить

Рассмотрим внешние методы повышения квалификации.

Конференции, встречи, симпозиумы. Активная методика обучения, которая стимулирует развитие коммуникативных навыков, развивает логическое мышление, обучает специфике публичных выступлений; Лекции. Самая традиционная методика. Материалы здесь усваиваются пассивно и этот метод сейчас не считают оптимальным, дополняют его другими.

Тренинг. В процессе обучения тренер дает определенные инструкции и проверяет, насколько усвоены знания в течение определенного периода времени.

Интерактивные курсы. Знания получают, закрепляют и тестируют при помощи обучающей программы;

Самостоятельное обучение. Самый простой вариант, но при этом требующий самодисциплины и ответственности. Этот метод сейчас развивается благодаря внедрению.

В качестве рекомендаций по совершенствованию отбора персонала в компании АО «ПФ «СКБ КОНТУР» можно рекомендовать использование нестандартных методов отбора персонала, ведь тестирование, используемое при отборе персонала, не дает полностью оценить весь потенциал сотрудников.

Рассмотрим нестандартные методы отбора персонала.

К нестандартным методам подбора и оценки кандидатов можно отнести:

1) Brainteaser-интервью. При использовании этого метода кандидату задаются различные каверзные вопросы, цель которых оценить способность человека к нестандартному мышлению.

2) Оценка кандидата с помощью физиогномики. Специалист-психолог на основе черт лица человека определяет его характер, темперамент.

3) Графология. Известный, но редко используемый метод оценки. На основе почерка человека определяются психологические особенности человека. Стоит заметить, что одного текста для оценки недостаточно. Желательно иметь несколько примеров рукописного текста, написанного в спокойной обстановке, потому что почерк человека зависит от настроения человека и может изменяться.

4) Exclusive search. Это прямой целенаправленный поиск, позволяющий подбирать специалистов высшего звена и профессионалов, в которых нуждается рынок. Данный метод мы используем чаще остальных. Во-первых, это вызвано продвижением бизнеса и изменением его структуры. Большинство позиций занимает уникальное место на рынке, что помогает отыскать удачных кандидатов, впоследствии играющих ключевые роли в эффективном развитии нашего дела и решении стратегических задач. Вдобавок такая методика подходит для специалистов, которые уже трудоустроены в какой-то сфере или только ищут работу, одновременно обладая достаточным опытом, применимым для своеобразия бизнеса.

5) Социальные сети. ВКонтакте и Facebook используются нами для поиска линейного персонала и руководителей среднего звена. Там есть масса профессиональных сообществ, которые помогают сделать поиск узкопрофильным. Но все же эти площадки созданы и продвигаются как способ общения с друзьями, поэтому поиск работы для зарегистрированных там пользователей не является приоритетным.

6) Программа рекомендаций. Эффективным каналом для набора в компанию лучших специалистов, имеющих на рынке труда, являются рекомендации собственных сотрудников.

Проект основан на личном участии коллектива в формировании сплоченной команды профессионалов, объединенной общим стремлением к цели и настроен на совершенствование.

Работники отлично знают запросы компании и могут предложить на вакансию оптимального кандидата, родственного по духу и уровню культуры, который полностью реализует свои возможности. Проводя кадровую политику отбора персонала, необходимо считаться с личным мнением о соискателе. Если он не устраивает внешне, но удовлетворяет по опыту и профессиональным данным, его необходимо принять на работу. Однако не стоит недооценивать тестирование и оценку претендентов, рекомендованных коллегами, друзьями и партнерами. Не в каждом случае они являются профессионалами. Все желающие устроиться в компанию должны оцениваться одинаково, и только так можно исключить ошибку с выбором сотрудника.

Все вышеприведенные методы отбора персонала не требуют значительных финансовых вложений, что является преимуществом для компании АО «ПФ «СКБ КОНТУР».

Кадровый отбор персонала необходимо осуществлять по следующим критериям

1. Проверка базового образования. Любая работа требует определенных базовых знаний. Когда к обращается специалист с серьезным опытом, как правило, основы его знаний проверке не подлежат, поскольку они должны присутствовать. На каждом собеседовании с кандидатом нелишне убедиться в его профподготовке. Лучше заблаговременно составить перечень вопросов, чтобы утвердить его как регламент. И только так можно оградить организацию от случайных людей.

Необходимо подчеркнуть, что проверка начального уровня надежности при кадровом отборе персонала очень важна для компаний, где отсутствуют комплексные обучающие программы

2. Проверьте общность подхода к работе. Каждая организация имеет устоявшиеся нормы поведения (порой негласные), которым следуют ее сотрудники. Поэтому, когда новичок сознательно или нечаянно выходит за рамки традиций, коллектив реагирует на это негативно, вероятны проблемы и конфликты. Так, в некоторых организациях принято покидать рабочее место в конце дня после ухода руководителя.

И новичок, поправший негласный закон, вызовет претензии сослуживцев, потому что он будто бы работает меньше всех, а зарабатывает на равных. Поэтому при кадровом отборе персонала важно понять, вольется ли будущий сотрудник в коллектив.

Доверьте HR-службе подготовить 10-12 прямых вопросов для собеседования. Если их будет больше, человек подумает, что в компании завышены требования к выполнению внутреннего распорядка. Ответы соискателя помогут определить его моральные ценности и подсказать, насколько он оправдает ваши ожидания.

Точная оценка данного уровня надежности работников позволит вам уменьшить затраты на программы их адаптации, что важно для рядового состава.

Какие вопросы подготовить кандидатам на обычные должности? Наверное, стоит выяснить отношение будущего сослуживца к ненормированному труду, желает ли он ставить перед собой задачи сам либо видит себя в роли исполнителя, каким способом и как часто хочет повышать квалификацию, какой стиль предпочитает для рабочей одежды и др.

3. Основное для должности качество. Любая должность предусматривает непереносимое свойство, без которой деятельность работника не будет эффективной.

Для списка критериев оценки соискателей на рядовые вакансии можно использовать характеристики (благоприятные и неприемлемые для организации):

- способность сократить общение с клиентом до четверти часа; готовность предлагать свои идеи после руководителя;
- умение самостоятельно решать возникшие проблемы;
- привычка своевременно решать поставленные задачи;
- манера задавать вопросы своему руководителю при определении новых задач;
- нуждаемость в поддержке сослуживцев, руководителя и др.

Если претендент отмечает в представленном списке подходящие для компании характеристики, однако, формируя образ идеального работника, перечисляет качества, присущие позиции управленца, то перед вами карьерист с довольно развитыми амбициями.

Невысокий процент совпадений указывает на то, что претендент не считает эти свойства большим конкурентным достоинством своей должности (профессии) и, скорее всего, имеет низкую самооценку, что усложнит руководителю принятие решений (использование власти, налаживание полезных связей).

4. Как оценить соискателя на собеседовании: готовность к обучению. При одноименном названии должности в различных организациях работник, на нее назначенный, может выполнять непохожие действия. При трудоустройстве на новое место человек часто узнает, что его ожидания и надежды компании не совпадают, несмотря на то, что должность аналогична предыдущей.

Кадровый отбор должен убедить вас в существовании и глубине подобных несоответствий. Для этого соискателю предлагается тестовое задание. Его лучше выполнить после беседы либо до нее (при большой численности кандидатов).

Поинтересуйтесь у соискателя, воспользовался ли он вспомогательной информацией (просмотрел специальную литературу, получил консультации у коллег), поскольку это укажет на степень его обучаемости.

Люди подобного типа не соглашаются на дополнительные обязанности, равнодушны к делам организации и воспринимают в штыки любое новшество, даже если оно не повышает объемы работ, а всего лишь меняет способы их выполнения. Готовность обучаться подтверждает, что ваш новый сотрудник будет гармонично совершенствоваться вместе с компанией.

5.Разнообразие опыта. При кадровом отборе руководящего состава проверка данного уровня надежности очень актуальна. В нашей

Список использованных источников

- 1) Положение о персонале ПАО «Звезда»
- 2) Армстронг М., Практика управления человеческими ресурсами: Учебник / М. Амстронг - Издательство «Питер», 2015-824 с.
- 3) Астахова, Н. И. Менеджмент: учебник для прикладного бакалавриата / Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин; под общей редакцией Н. И. Астаховой, Г. И. Москвитина. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 422 с.
- 4) Гапоненко, А. Л. Менеджмент: учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. Л. Гапоненко; ответственный редактор А. Л. Гапоненко. — Москва: Издательство Юрайт, 2018. — 396 с. —
- 5) Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А. В. Дейнека. — М.: Издательская торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. — 292 с.
- 6) Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / И.А. Епишкин «Менеджмент». –М.: МИИТ, 2018. – 242 с.
- 7) Жданкин Н.А. Инновационный менеджмент: учебник / Н.А. Жданкин. — Москва: КНОРУС, 2017. — 316 с.
- 8) Зарецкий А.Д. Менеджмент: учебник/А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова. —М.: КНОРУС, 2016. —268с.
- 9) Иванова, И. А. Менеджмент: учебник и практикум для среднего профессионального образования / И. А. Иванова, А. М. Сергеев. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 305 с
- 10) Калмыкова О.Ю. Управление персоналом организации: Учеб. пособие / О.Ю. Калмыкова, Г.П. Гагаринская, Е.В. Мюллер. – Самара: ФГБОУ ВПО «Самарский государственный технический университет», НОУ ВПО «Поволжский институт бизнеса», 2016. – 330 с.
- 11) Костенко, Е. П. История менеджмента: учебное пособие / Е. П. Костенко, Е. В. Михалкина; Южный федеральный университет. – Ростов-на Дону: Издательство Южного федерального университета, 2018. – 606 с.
- 12) Кравченко А.И. История менеджмента: учебник/А.И. Кравченко М.: Академ. Проект: Трикста, 2019. — 560 с.
- 13) Красина Ф.А. Управление персоналом: Учебное пособие. — Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2017. — 177 с.
- 14) Мальцева, С. В. Инновационный менеджмент : учебник для академического бакалавриата / под ред. С. В. Мальцевой. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 527 с.
- 15) Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 492 с.
- 16) Организация обучения персонала в компаниях и сотрудничество предприятий с системой профессионального образования. Информационный бюллетень. – Москва: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2016. – 40 с.
- 17) Петров, А. Н. Менеджмент в 2 ч. Часть 1.: учебник для академического бакалавриата / А. Н. Петров; ответственный редактор А. Н. Петров. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 349 с.
- 18) Психология и этика делового общения: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. — 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 415 с.
- 19) Разумов И.В. История менеджмента/ И.В. Разумов – Ярославль: ЯрГУ, 2017. – 120с.
- 20) Семиглазова В.А. Инновационный менеджмент: Учебное пособие/ В.А. Семиглазов.-Томск: ЦПП ТУСУР, 2014. -172 с.
- 21) Слободской А.Л. Обучение персонала организаций: учеб. пособие / А.Л. Слободской. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2018. – 124 с.
- 22) Степанова И.П. Инновационный менеджмент/ И.П. Степанова. -Саратовский социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». – Саратов, 2017. – 124 с.
- 23) Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / И.Б. Тесленк; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2015. – 80 с.
- 24) Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2017. —560 с.
- 25) Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент. Учебник, 4-е изд./ Р.А. Фатхутдинов — СПб.: Питер, 2018. — 400 с:

- 26) Финансы: учебник / коллектив авторов; под ред. Е. В. Маркиной. — 2-е изд., стер. — М.: КНОРУС, 2017. — 432 с.
- 27) Шеламова Г.М. Деловая культура и психология общения: учебник для нач. проф. образования/ Г. М. Шеламова. — 7-е изд., стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2017. — 160 с.
- 28) Экман П. Психология эмоций. Я знаю, что ты чувствуешь. 2-е изд. / П.Экман — СПб.: Питер, 2013. — 334 с.

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/kursovaya-rabota/95561>