

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра менеджмента в образовании

**Совершенствование управления кадровой политикой предприятия
(на примере ООО «KFC ЕВРОПА»)**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 4 курса, 421 группы

направления 38.03.02 «Менеджмент»

Института дополнительного профессионального образования

Даулетмирзаевой Дианы Шамильевны

Научный руководитель:

доцент кафедры менеджмента

в образовании ИДПО СГУ, к.и.н.,

доцент О.И. Алимаева

Зав.кафедрой:

д-р соц.н., доцент Н.В. Медведева

Саратов 2016

Введение

Эффективное управление человеческими ресурсами позволит повысить конкурентоспособность организации в современной экономике России. Это ярко свидетельствует об актуальности темы бакалаврской работы. Сегодня конкурентное преимущество любой организации будет обеспечиваться за счет того, какие методы принятия решений в области управления персоналом используется организацией.

Персонал представляет собой трудовой потенциал любой компании, который надо развивать вместе с другими возможностями предприятия, чтобы достичь стратегических целей. Одной из ключевых проблем является то, что люди трудоспособного возраста не всегда могут реализовать свои профессиональные знания, найти работу с достойной зарплатой, которая позволяла бы развиваться, строить карьеру. Именно для этого необходимо оптимизировать формирование кадровой политики.

Таким образом, важным направлением адаптации организации к современным условиям является создание гибкой и мобильной кадровой политики, которая направлена, прежде всего, на оптимизацию работы с персоналом на основе внедрения новых методик и инновационных технологий. Что так же свидетельствует об актуальности исследования вопросов кадровой политикой.

Объект исследования – предприятие быстрого обслуживания «ООО KFC ЕВРОПА».

Предмет исследования – кадровая политика предприятия быстрого обслуживания ООО «KFC ЕВРОПА».

Цель бакалаврской работы состоит в разработке алгоритма управления кадровой политикой организации общественного питания с ориентацией на современные подходы.

Достижение поставленной цели потребует решения следующих задач:

- выявить принципиальные и характерные для современной экономической системы изменения роли управления персоналом;

- исследовать теоретические и методические основы формирования социально-ориентированной кадровой политики организации: обосновать ее специфику и место в системе работы с персоналом;

- выявить объективные и субъективные факторы внедрения и формирования социально-ориентированной кадровой политики;

- проанализировать существующие подходы и наиболее значимые проблемы, возникающие в процессе управления кадровой политикой.

Список использованных источников и литературы содержит 46 наименований.

Краткое содержание

В первом разделе «Теоретические основы управления эффективной кадровой политикой предприятия» представлен теоретический материал по теме исследования, подробно раскрывается сущность кадровой политики предприятия, механизмы ее функционирования, специфика кадровой политики предприятий общественного питания.

Анализ и обобщение трудов отечественных и зарубежных исследователей по данной теме, позволил автору выделить следующие возможные способы создания эффективной кадровой политики и определить ее особенности.

Определено, что в наиболее общем виде под инновацией понимают введение в употребление какого-либо нового или значительно улучшенного продукта (товара или услуги) или процесса, нового метода маркетинга или нового организационного метода в деловой практике, организации рабочих мест или внешних связях. Деятельность, которая состоит из комплекса научных, финансовых, технологических и других мероприятий по созданию, освоению, распространению инноваций и направлена на использование результатов этих мероприятий с целью повышения конкурентоспособности определенного вида бизнеса, называется инновационной.

Инновационные технологии в кадровой политике представляют собой способы более эффективного управления компетенциями и детерминантами компетенций, кадровыми процессами и состояниями организации. Существующее множество инновационных технологий можно классифицировать по разным основаниям.

К наиболее значимым, системным кадровым технологиям, обеспечивающим высокую инновационную активность персонала организации, относят: грейдовую систему вознаграждений (в т. ч. публичное признание заслуг и достижений); оценку индивидуального вклада на

основании специфических для организации моделей компетенций; технологии планирования карьеры и индивидуального развития сотрудников; методики эффективной обратной связи, особенно в направлении «снизу – вверх»; создание проектных групп по разработке и реализации текущих организационных, перспективных и профессиональных проектов, развитию системы организационных знаний.

Иновационная активность персонала организации зависит от кадровой политики, основывающейся на практиках опережающего обучения персонала, выявления и удержания наиболее инициативных сотрудников, поощрение их самостоятельности и высокой результативности.

Среди многочисленных иновационных технологий кадровой политики одну из ключевых позиций должны занимать технологии повышения психолого-профессиональной компетентности руководителей, ориентированные на совершенствование онтологической, коммуникативной и психодиагностической компетенций.

Развитие кадровой политики в любой организации выступает как наиболее значимый (ключевой) показатель иновационного развития на настоящем этапе экономики. Практика показывает, что иновации в кадровой сфере ведут за собой изменения в иных ресурсных сферах – в характере продукта, создаваемого организацией, в способе построения взаимоотношений с ключевыми заказчиками, в экономике организации в целом. Понимание актуальных тенденций развития кадрового менеджмента приводит к прорыву организации в высококонкурентной среде и созданию ее уникальных компетенций.

При формировании кадровой политики учитываются следующие факторы:

- уровень гибкости и адаптивности кадрового потенциала организации;
- возможность участия работников в выборе кадровой политики и ее реализации;
- степень социальной ответственности бизнеса при формировании,

развитии и использовании кадрового потенциала;

- постоянная изменчивость методов и подходов при формировании кадровой политики.

Гибкость и адаптивность кадровой политики являются главными факторами эффективности. Следовательно, кадровая политика должна обеспечивать сбалансированность спроса и предложения кадрового потенциала, его развитие в условиях быстрого изменения рынка труда и конкуренции.

Одной из специфических особенностей функционирования субъектов хозяйствования общественного питания является их «привязка» к территории, специфика которой в значительной степени определяет модель системы управления персоналом (например, процессы подбора кадров, мотивации и т.д.). Для депрессивных регионов, к которым относится, например, Саратовская область, характерен максимально высокий уровень кадровых рисков в условиях ограниченности трудовых ресурсов.

Во втором разделе **«Специфика управления кадровой политикой на примере предприятия ООО «KFC ЕВРОПА»»** предпринят анализ финансовой деятельности ООО «KFC Европа», а также социально экономическое развитие предприятия в связи с реализуемой кадровой политикой.

Определено, что для достижения максимальной эффективности кадровая политика ООО «KFC Европа» должно быть направлено на формирование специалиста новой формации, для которого характерно:

стратегическими целями предприятия ООО «KFC ЕВРОПА» должен обладать новыми компетенциями, которые формируются в рамках рыночной, общекультурной, корпоративной и профессиональной компетентности. В области профессиональной компетентности востребованы следующие компетенции:

- ✓ владение методами бизнес-диагностики с использованием

современного программного обеспечения;

- ✓ умение осваивать и использовать новые аналитические инструменты в том числе прогнозирования и планирования и методы контроля для принятия профессиональных решений;
- ✓ умение оценивать влияние своих профессиональных решений на стоимость компании;
- ✓ владение методами управления инновационно - инвестиционными проектами, а также методами формирования современной системы управления качеством и обеспечения конкурентоспособности продуктов;
- ✓ владение методами моделирования технологических процессов и реинжиниринга предпринимательских процессов и др.

В третьем разделе **«Рекомендации по совершенствованию кадровой политики ООО «KFC ЕВРОПА»** предлагается перечень мероприятий по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия.

В расчетах были использованы фактические и прогнозные данные об экономической и инновационной деятельности предприятия ООО «KFC ЕВРОПА».

На первом этапе был осуществлен расчет прироста промышленной продукции за счет создания дополнительных рабочих мест, связанных с внедрением инновационных технологий либо производством инновационных продуктов.

На втором этапе выполнен расчет доли прироста объема промышленной продукции, созданной дополнительными работниками при производстве инновационных продуктов и внедрении системы материального и морального вознаграждения персонала.

На третьем этапе была определена эффективность затрат на реализацию рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия, включающая в себя систему вознаграждения

персонала. При расчете экономической эффективности рекомендаций по развитию системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия принята минимальная доля затрат на повышение инновационной активности – 2 % от управленческих расходов. Выполненный расчет свидетельствует о предполагаемой эффективности предложенных рекомендаций по формированию и управлению инновационным трудовым потенциалом за счет положительной динамики показателей на 2015 и прогнозируемый 2016 годы.

Заключение

В бакалаврской работе проведен анализ хозяйственно-экономического состояния ООО «KFC ЕВРОПА». В частности, подготовлен полный анализ состояния предприятия. Построена матрица чувствительности цена-себестоимость-объем. Показаны параметры безубыточности деятельности предприятия.

При проведении анализа экономического состояния предприятия было указано на недостаточность финансового стимулирования основных специалистов на предприятии, а также расписана структура себестоимости продукции.

Проведено мероприятие по определению системного подхода стратегии управления процессами предприятия ООО «KFC ЕВРОПА». Предложена подробная структурная схема процессов на предприятии ООО «KFC ЕВРОПА», где учтены воздействия внешних и внутренних факторов и подробно прописаны процессы в системе предприятия.

При проведении мероприятия предложена стратегическая карта развития инновационных процессов на предприятии ООО «KFC ЕВРОПА». Основной стратегической целью является расчет и определение сбалансированности основных инновационных блоков. Расчет сбалансированности по блокам показал, что наиболее слабым звеном в инновационной системе предприятия является блок ИТ-технологий, эффективность составляет 0,86 – неэффективный процесс. Для решения данной проблемы необходимо провести перераспределение финансовых средств для обеспечения и развития ИТ-блока. Самым эффективным оказался блок оснащение оборудованием.

Проведено мероприятие по развитию инновационного трудового потенциала на предприятии и сделаны выводы о том, что в организации

наблюдается:

- недостаточно высокий уровень творческой активности;
- невысокий уровень использования интеллектуальных резервов;
- недостаточно высокий уровень периодичности повышения квалификации работников.

Расчет показал, что интегральный индекс инновационного трудового потенциала на предприятии составляет 2,86, что соответствует среднему уровню.

Произведены расчеты показателей эффективности управления трудовым потенциалом на предприятии ООО «KFC ЕВРОПА» на 2015 и прогноз 2016 годы. Расчеты показали, что прирост инновационного ассортимента продукции за счет реализации рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия увеличится на 10 %. Эффективность затрат на реализацию предложенных рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия составит не более 5 %.