**СОДЕРЖАНИЕ**

ЗАДАНИЕ НА ПРЕДДИПЛОМНУЮ ПРАКТИКУ………………………..…. 3

ВВЕДЕНИЕ…………………………………………………………………….… 4

1. Анализ основных результатов деятельности предприятия ООО "Фан-групп Волга"…………………………………………………………………………….. 6

2. Анализ системы управления персоналом на предприятии……………….. 14

ЗАКЛЮЧЕНИЕ………………………………………………………………… 31

**ЗАДАНИЕ НА ПРЕДДИПЛОМНУЮ ПРАКТИКУ**

Тема дипломного проекта:

"Проект мероприятий по совершенствованию управления персоналом

в ООО "Фан-групп Волга"

Сроки прохождения преддипломной практики:

начало – 10/02/2014 окончание –23/03/2014

Объект дипломного проектирования:

ООО "Фан-групп Волга"

Задачи преддипломной практики:

1. Представление общей характеристики предприятия.

2. Сбор показателей для проведения анализа основных результатов деятельности предприятия.

3. Проведение анализа системы управления персоналом на предприятии.

4. Приобретение практических навыков по совершенствованию управления снабжением на предприятии.

Сроки сдачи отчета по практике: 24.03.2014 г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | | |  |  | | --- | --- | |  |  | | |  | |

**ВВЕДЕНИЕ**

Работа любой организации, безусловно связана с необходимостью комплектования персонала. Подбор новых сотрудников обеспечивает режим нормального функционирования организации. От того, насколько эффективно проводится работа по отбору персонала, в основном зависит качество человеческих ресурсов, их вклад в достижение целей организации и качество производимой продукции или предоставляемых услуг. Поиск и отбор персонала является продолжением кадровой политики предприятия, и является одним важным компонентом системы управления персоналом, тесно увязанным практически со всеми основными направлениями работы в этой сфере.

Актуальность данной темы заключается в том, что современные условия деятельности предприятий требуют создания эффективной системы управления персоналом предприятия, развития его кадрового потенциала.

Из этого следует, что в данное время особо острой проблемой, стоящей перед предприятиями, является создание отделов по управлению персоналом, отвечающих требованиям современного менеджмента, собственных эффективных систем обучения, переподготовке и повышению квалификации персонала, так как созданная в советские времена система их профессиональной подготовки в настоящее время не актуальна. Так как до недавнего времени это понятие повышение эффективности управление персоналом практически отсутствовало в управленческой практике, хотя в каждой организации существовала подсистема управления персоналом

Для повышения качества управления персоналом необходимо решить ряд проблем, связанных с изменением в системе управления персоналом. Поэтому особую важность и практическую значимость приобретает повышение эффективности управления персоналом. Управление персоналом должно все меньше основываться на административных методах управления, а все более ориентироваться на кадровую политику, базирующуюся на систему интересов сотрудников. Из этого следует, что необходимы новейшие знания и эффективные технологии в области управления человеческими ресурсами, методы формирования и управления коллективом, изучение современных технологий работы с персоналом.

Задачи преддипломной практики:

1) обобщение, систематизация и закрепление теоретических знаний на основе изучения опыта работы ООО "Фан-групп Волга" по его основным направлениям деятельности;

2) сбор показателей для проведения анализа основных результатов деятельности ООО "Фан-групп Волга";

3) анализ процесса управления персоналом на предприятии;

4) приобретение практических навыков по совершенствованию управления персоналом в ООО "Фан-групп Волга".

Целью работы является исследование и анализ системы управления персоналом ООО "Фан-групп Волга".

Объектом преддипломной практики является ООО "Фан-групп Волга".

1. **Анализ основных результатов деятельности предприятия ООО "Фан-групп Волга"**

Организационно-правовая форма предприятия – Общество с ограниченной ответственностью "Фан-групп Волга".

Сокращенное наименование ООО "Фан-групп Волга".

Общество с Ограниченной Ответственностью "Фан-групп Волга" организовано 12 июля 2010 года. Руководство текущей деятельностью ООО "Фан-групп Волга" осуществляется директором – Касимовым Дмитрием Вячеславовичем.

ООО "Фан-групп Волга" является юридическим лицом, имеющим субсчет в учреждении банка, отдельный баланс, печать и штампы с обозначением своего наименования и принадлежности к предприятию учредителю.

Источниками формирования имущества ООО "Фан-групп Волга" являются:

1) имущество, закрепленное за предприятием на праве хозяйственного ведения;

2) доходы, полученные от осуществления хозяйственной деятельности;

3) иные источники, не запрещенные законодательством Российской Федерации.

ООО "Фан-групп "Волга" сформировано с целью осуществления деятельности, направленной на получение прибыли для удовлетворения экономических интересов сотрудников и интересов учредителя.

Организация осуществляет виды деятельности отраженные в Уставе учредителя и определенные в соответствии с общегосударственным классификатором видов экономической деятельности. ООО "Фан-групп Волга" действует в соответствии ГК РФ, Законом об обществах, другими нормативными актами, регулирующими деятельность юридических лиц, договором о создании общества и настоящим Уставом.

Юридический адрес организации: 410080, г. Саратов, ул. им. Блинова Ф.А., дом 25, офис 16

В настоящее время организация ведет свою деятельность на арендованных площадях, расположенных по адресу: г. Саратов, ул. Набережная, д. 18

Общая площадь организации 252,1 кв. м, 53,9 кв. м занимает офисное помещение,198,2 кв. м является складское помещение.

Деятельность компании "Фан-групп Волга" заключается в осуществлении комплексных работ по проектированию, строительству и современному оснащению бассейнов в Саратове и области, систем отопления, водоснабжения и вентиляции, включая консультации специалистов, подбор и поставку оборудования, монтажные и пуско-наладочные работы, сервисное обслуживание.

Предприятие более десяти лет работает на рынке плавательных бассейнов и оборудования. За это время нами накоплен большой опыт в области строительства, комплектации, монтажа и эксплуатационного сервиса, плавательных бассейнов частного и общественного назначения, вплоть до спортивных бассейнов, аквапарков и небольших купелей. Ассортимент нашей компании подобран в соответствии с требованиями именно Российского рынка и позволяет удовлетворить запросы наших заказчиков в полной мере и даже более того.

Использование организацией передовых технологий и новейших разработок ведущих европейских производителей дает возможность претворять на практике любые пожелания клиента.

Основными видами нашей деятельности являются:

1) проектирование и строительство стационарных бассейнов;

2) продажа композитных бассейнов и павильонов;

3) продажа сборных бассейнов, сборка и установка (1-7 дней);

4) ремонт, реконструкция бассейнов (гидроизоляция, смена покрытия, замена пленки, оборудования);

5) поставка оборудования и материалов для строительства бассейнов;

6) монтаж оборудования бассейнов, водоподготовка, пуско-наладка оборудования;

7) сервисное обслуживание бассейнов (уборка, чистка бассейна, контроль состояния воды, зимняя консервация и весенняя разконсервация);

8) продажа и доставка химии для бассейнов;

9) строительство турецкой бани (хаммама).

Уставный капитал, образованный для обеспечения деятельности данного общества состоит из взносов участников в ООО "Фан-групп Волга" и составляет 4875 тыс. рублей.

Имущество ООО "Фан-групп "Волга" составляют основные и оборотные средства, а также иные ценности, стоимость которых отражается на самостоятельном балансе предприятия и формируется из собственных и заемных средств. Предприятие ведет бухгалтерскую и статистическую отчетность. Бухгалтерский учет на предприятии ведется в соответствии с едиными методологическими основами и правилами, установленными Законом "О бухгалтерском учете", положениями по ведению учета и отчетности в РФ, регулирующими порядок учета различных объектов бухучета, Планом счетов бухгалтерского учета.

Главой предприятия является директор, который осуществляет свою трудовую деятельность в пределах предоставленных ему полномочий, проводит деловые сделки, заключает договора, подписывает трудовые договора с новыми сотрудниками. Также издает приказы и распоряжения, обязательные для исполнения работниками предприятия.

В подчинении директора находятся главный бухгалтер, коммерческий директор, технический директор, руководитель отдела продаж, руководитель отдела кадров, юрист.

Главный бухгалтер осуществляет организацию бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Технический директор осуществляет подготовку, разработку и контроль.

Коммерческий директор руководит работами по обеспечению организации необходимыми для осуществления своей деятельности оборудованием, комплектующими и материалами, контролирует рациональное их использование.

Руководитель отдела продаж осуществляет контроль выполнения плана продаж, разрабатывает мероприятия для повышения продаж, проводит презентации и переговоры с потенциальными клиентами.

Руководитель отдела кадров организует управление, формирование, эффективное использование и развитие персонала.

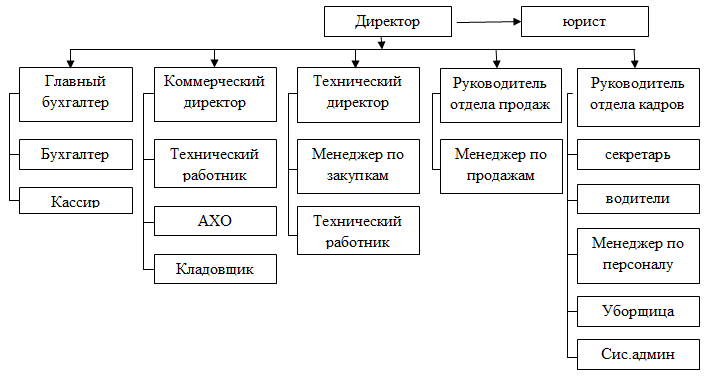


Рисунок 1 – Организационная структура ООО "Фан-групп Волга"

Компания осуществляет свою деятельность на рынке нескольких регионов Российской Федерации – Саратовской, Пензенской, Самарской, Московской, Ульяновской и других областей. Также хорошо развита дилерская сеть.

Основные потребители компании – юридические и физические лица, государственные структуры. В 2013 г. компания активно участвовала в системе государственных и корпоративных закупок. Заключены и выполнены контракты с МУ Спортивный комплекс "Дмитров", МУ АМО "Карсунский район", др.

Успех компании в большой степени зависит от постоянного самообразования, неизменно высокое качество всей без исключения предлагаемой продукции, внимательное отношение к выполнению заказов индивидуальных и корпоративных клиентов.

В настоящее время существует жесткая конкуренция между компаниями. И победит в этой конкуренции тот, кто сможет обеспечить максимально высокое качество своей деятельности. Поэтому главная цель организации – наличие и преобразование ресурсов, основными из них являются трудовые ресурсы, основные и оборотные средства, технология и информация.

Руководители организации, для получения прибыли сформулировали цели в таких областях, как объемы продаж (доля рынка), разработка новых услуг, цены на них, качество услуг, подготовка и отбор персонала. Новые цели появились в результате анализа информации, решений предыдущих лет.

Предприятие разработало и успешно реализует программу оптимизации и повышения конкурентоспособности, включающую в себя:

1) организацию прямых поставок импортных комплектующих, что приведет к существенному снижению стоимости фурнитуры для наших покупателей (по нашим прогнозам речь идет о снижение цены на 15-20%);

2) вывод на рынок качественных российских аналогов комплектующих, что должно привести к уменьшению зависимости от колебания курса валют и снижению себестоимости продукции. В стадии подписания находятся договора с рядом отечественных товаропроизводителей;

3) расширение ассортимента товаров, предлагаемых покупателям. Производится анализ групп товаров, не представленных в ассортименте компании, и маркетинговый анализ потребностей наших клиентов. На основании данных анализа будет произведен поиск новых поставщиков и заключение с ними дилерских соглашений или долгосрочных договоров о поставках;

4) более активное участие в системе государственных и корпоративных закупок;

5) увеличение числа дилеров и частных заказчиков. Проводятся переговоры с дилерами о представлении наших интересов в различных муниципальных районах, как Саратовской области, так и других регионов. Разрабатывается массированная рекламная кампания, направленная на привлечение частных покупателей.

Вышеперечисленные меры должны привести к существенному увеличению доли рынка, занимаемого компанией, и, как следствие, к значительному росту объема продаж и прибыли, сокращению издержек.

Трудовые отношения в организации строятся на кодексе корпоративной этики:

1) честность и преданность;

2) уважение к коллегам и клиентам;

3) добросовестное исполнение должностных обязанностей;

4) учтивость и скромность;

5) личные и общественные интересы равны;

За время своего существования организация построила большое количество объектов по желаниям заказчиков, продолжает строить и сейчас все также с учетом всех требований клиентов

В таблице 1 предоставлены основные технико-экономические показатели ООО "Фан-групп Волга" за анализируемый период.

Таблица 1 – Основные технико-экономические показатели ООО "Фан-групп Волга"

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2011 год | 2012 год | 2013 год |
| Запасы, тыс. руб. | 1583 | 1600 | 1786 |
| Финансовые и другие оборотные активы, тыс. руб. | 1000 | 1020 | 1045 |
| Денежные средства и денежные эквиваленты, тыс. руб. | 1980 | 2000 | 2034 |
| Материальные внеоборотные активы, тыс. руб. | 0 | 0 | 0 |
| Нематериальные, финансовые и другие внеоборотные активы, тыс. руб. | 10 | 10 | 10 |
| Капитал и резервы, тыс. руб. | 1398 | 1450 | 1463 |
| Кредиторская задолженность, тыс. руб. | 3450 | 3200 | 3017 |
| Другие краткосрочные обязательства, тыс. руб. | 450 | 420 | 395 |
| Выручка, тыс. руб. | 5400 | 5800 | 6155 |
| Расходы по обычной деятельности, тыс. руб. | 4180 | 4200 | 4320 |
| Налоги на прибыль, тыс. руб. | 249 | 287 | 363 |
| Чистая прибыль, тыс. руб. | 998 | 1150 | 1453 |
| Численность, (чел) | 21 | 24 | 22 |
| Фонд заработной платы, тыс. руб. | 720 | 890 | 1000 |

На основании представленных данных таблицы следует:

1) объем выручки в 2013 году по сравнению с 2011 увеличился на 12,3%.

2) Уменьшился размер кредиторской задолженности и других краткосрочных обязательств предприятия.

3) среднегодовая заработная плата постепенно увеличивается, соответственно увеличился фонд заработной платы в 2013 году на 28%;

Динамику всех технико-экономических показателей ООО "Фан-групп Волга" за анализируемый период можно охарактеризовать, как положительную.

1. **Анализ системы управления персоналом на предприятии**

ООО "Фан-групп Волга" отличает высоким общеобразовательным уровнем работников и сложившейся системой подготовки квалифицированных кадров, управления ими, профессионального и социального их развития.

Система управления персоналом в организации осуществляет следующие задачи:

1) привлечение сотрудников, необходимых для достижения поставленных целей организации;

2) обучение персонала с целью использования его навыков и умений в деятельности предприятия ООО "Фан-групп Волга";

3) оценку участия каждого работника в достижении поставленных задач;

4) вознаграждения за труд, затрат энергии, интеллекта, которые несет персонал;

5) обеспечивает условия конкурентоспособности и долгосрочного развития ООО "Фан – групп Волга" на основе регулирования отношений между работодателем и персоналом.

Система управления персоналом организации осуществляет свою деятельность в следующих направлениях:

1) разработка кадровой политики, распределение должностных обязанностей;

2) организация труда и определение ответственности и полномочий персонала;

3) подготовка, обучение и оценка персонала;

4) разработка и управление трудовой мотивацией;

5) создание благоприятных условий труда, обеспечение соблюдения требований в области эргономики, технической эстетики, техники безопасности и охраны труда и окружающей среды;

6) социальное обслуживание персонала, обеспечение функционирования социальной инфраструктуры;

7) информирование и воспитание сотрудников;

8) анализ и урегулирование трудовых отношений персонала.

В процессе управления персоналом участвуют: отдел кадров, бухгалтерия и руководитель предприятия.

Планирование процесса управления персоналом проводится в соответствии со стратегией развития предприятия и действующей кадровой политикой:

1) текущее и перспективное планирование потребности в квалифицированных сотрудников с указанием источников их обеспечения по профессиям и специальностям;

2) планирование подготовки и повышения квалификации рабочих кадров, повышения квалификации сотрудников, занимающие руководящие должности и специалистов;

3) планирование социального развития и обеспечения социальной поддержкой, информационно-воспитательная работа, культурно-массовая и оздоровительная работа.

Управление человеческими ресурсами ООО "Фан-групп Волга" включает комплекс взаимосвязанных видов деятельности: определение потребности в кадрах различной квалификации на основе стратегии деятельности; анализ рынка труда; отбор и адаптацию персонала; планирование карьеры сотрудников; обеспечение рациональных условий труда деятельности. В организации действует система должностной ротации на основе периодической переаттестации кадров всех уровней. Формирования персонала управления на 90% осуществляется за счет кадрового резерва. Предприятие заинтересовано в привлечении квалифицированных рабочих кадров, перспективных выпускников вузов, специалистов и руководителей со стажем работы, их адаптации и успешной работе При подборе персонала используются как внешние так и внутренние источники.

Внешние источники – это и кадровые агентства, и центры занятости, также предприятие помещает объявления в СМИ о своих потребностях в специалистах.

Внутренними источниками являются люди, уже работающие на определенных должностях, но имеющие большие способности, чем могут проявить в данный момент. Продвижение по службе сильно мотивирует работника, а руководству не приходится обучать нового специалиста многим нюансам работы в организации.

Отделом кадров разработаны и утверждены этапы отбора персонала. Поэтапная процедура обеспечивает минимум ошибок в отборе сотрудников.

В соответствии с разработанной методикой, каждый претендент на вакантную должность проходит сложный процесс профессионального отбора и оценки, которая включает:

1) собеседование со специалистом кадровой службы. Анализируется трудовая деятельность. Преимущество отдается работникам, которые имеют высшую квалификацию и опыт работы по специальности, работникам без взысканий и частых изменений места работы, способных к самоусовершенствованию;

2) психологическое (психофизиологическое) тестирование. Устанавливает соответствие деловых и личностных качеств требованиям предполагаемой должности, места рабочего. Вывод о профессиональной пригодности имеет определяющее значение в процессе отбора;

3) собеседование с руководителем.

По результатам заключается трудовой договор.

Административные методы управления персоналом осуществляется с помощью применения к сотрудникам мер материальной ответственности. Взыскивая с работников или удерживая из их заработной платы материального ущерба, которое понесло производство (порча или утрата документов или оборудования), а так же меры дисциплинарной ответственности, объявляя замечания на всеобщем собрании, внесение выговором в трудовую книжку или даже увольнения.

Административное воздействие осуществляется при помощи:

1) прямое административное указание, которое имеет обязательный характер, адресуется конкретным управляемым объектам или лицам;

2) регулирующих деятельность подчиненных (нормативное регулирование), выработка стандартных процедур административного воздействия;

3) советов, а также воздействия, осуществляемые посредством контроля и надзора за деятельностью организации.

Организационное воздействие включает следующие компоненты:

1) постановку задания и установление критериев его выполнения;

2) наделение исполнителей полномочиями и ресурсами;

3) установление ответственности;

4) мотивацию и инструктаж подчиненных;

5) учет хода работы;

6) координирование деятельности сотрудников;

7) контроль исполнения задания.

Данные методы управления персоналом являются эффективными для достижения поставленных целей в тех случаях, когда нужно направить коллектив на решение конкретных задач. Идеальным условием их эффективности является высокий уровень регламентации управления и трудовой дисциплины, когда управленческие воздействия без искажений реализуются на нижестоящих уровнях управления.

Трудовая дисциплина – это обязательное для всех работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, т.е. правилам поведения, определенным в соответствии с законодательством, трудовым договором.

В рамках кадровой политики, направленной на укрепление трудовой дисциплины, в организации систематически проводятся рейды по проверке трудовой дисциплины на рабочих местах. Также еженедельно на предприятии проводятся совещания, в ходе которого персонал информируется о текущем положении предприятии, темпах выполнения планов и ближайших задач, поставленные пред организацией. На предприятии проводятся тренинги по продажам и методам сервисного обслуживания бассейнов.

Экономические методы являются важным аспектом в управлении персоналом, они представляют собой способы реализации требований экономических законов путем применения экономических критериев, оценок, стимулов и базируются на действии экономических механизмов мотивации и стимулирования активной деятельности.

Экономические методы управления персоналом направлены на стимулирование и вознаграждение за активную деятельность.

Экономические методы применяемые в организации:

1) система заработной платы и других форм материального поощрения работников;

2) система ответственности с соответствующим применением вознаграждений и санкций за качество и эффективность работы;

3) система стимулирования инновационной деятельности, направленной на повышение эффективности деятельности организации и повышение качества ее продукции.

С помощью экономических методов управления устанавливаются определенные натуральные и стоимостные показатели для оценки деятельности сотрудников.

Среди методов экономического воздействия на персонал ООО "Фан-групп "Волга"" главное место занимает оплата труда, которая обеспечивает связь между результатами труда и его процессом, отражает количество и сложность труда рабочих различной квалификации. Это основной мотив трудовой деятельности и денежный измеритель стоимость рабочей силы.

Оплата труда сотрудникам организации складывается из:

1) должностного оклада для руководителей;

2) тарифной сетки для рабочих (сдельная оплата труда – за фактически изготовленную продукцию; повременная – за фактически отработанное время);

3) доплат за сложность и квалификацию, совмещение профессий, сверхнормативную работу;

4) выплаты надбавки за интенсивность труда;

5) единовременного вознаграждения при уходе в очередной отпуск за непрерывный стаж работы;

6) премии выполнение и перевыполнения планов;

7) денежное вознаграждение за победу в конкурсах, проводимые предприятием.

Дополнительно сотрудникам выплачиваются компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей.

Компенсации выплачиваются в следующих случаях:

1) при направлении в служебные командировки;

2) при переезде на работу в другую местность;

3) при совмещении работы с обучением;

4) при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

5) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

6) в некоторых случаях прекращения трудового договора;

7) в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

8) в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Используя экономические методы управления, предприятие повышает качество выполняемой работы и повышает прибыльность. Что в свою очередь отображается в своевременном индексировании заработной платы с учетом инфляции и увеличением объема работы, премирование персонала в зависимости от выполнения (перевыполнения) плана, материальной помощи сотрудникам с учетом его личности и различных ситуаций.

В состав фонда заработной платы ООО "Фан-групп Волга" включаются начисленные суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, премии и единовременные поощрительные выплаты. В качестве основном методе материального стимулирования является премия.

Премирование персонала осуществляется при выполнении плана в размере 3000 рублей. При перевыполнении плана на 10% премия составляет 6000 рублей, более 10% – 9000 рублей. Единовременные поощрительные выплаты осуществляются в размере 10000 рублей, за внесение в работу креативных идей, приносящие прибыль организации. Наиболее отличившиеся получают ценный подарок и заносятся на доску почета, которая обновляется один раз в год. Выплата надбавок к премии победителям конкурсов производится ежеквартально в размере: за первое место – 10000 рублей, за второе место – 5000 рублей, третье место – 3000 рублей. В ООО "Фан-групп Волга" предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дней. Выплачивается пособие по временной нетрудоспособности. В ООО "Фан-групп Волга" оказывается одноразовая материальная помощь согласно положению о порядке оказания одноразовой материальной помощи работникам в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, юбилейной датой рождения.

Расходы на материальное стимулирование персонала на предприятии за 2011-2013 г. предоставлены на таблице 2.

Таблица – 2 Расходы на социальную сферу и материальное стимулирование 2011-2013г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2011 год | 2012 год | 2013 год |
| Фонд заработной платы, тыс. руб. | 720 | 890 | 1000 |
| Расход на социальную сферу, тыс. руб. | 105 | 120 | 150 |
| Расход на материальное стимулирование, тыс.руб. | 124 | 127 | 163 |

Расходы на материальное стимулирование увеличились в 2013 году в связи с инфляцией и улучшением экономических показателей предприятия.

Также в рамках кадровой политики производится увеличение заработной платы сотрудников.

Проанализируем рост заработной платы сотрудников ООО "Фан-групп Волга".

Таблица 3 – Уровень роста заработной платы сотрудников ООО "Фан-групп Волга" за 2011–2013 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Сотрудники | Уровень заработной платы, рублей | | | | |
| 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. | Отклонение %, 2012г от 2011г. | Отклонение %, 2013г от 2012г |
| Руководители | 33000 | 38600 | 42800 | 14,5 | 9,9 |
| Основные сотрудники | 22000 | 25400 | 28200 | 13,4 | 9,9 |
| Вспомогательные рабочие | 16900 | 19000 | 21100 | 11 | 9,9 |

Из таблицы следует, уровень заработной платы персонала ООО "Фан-групп "Волга"" с 2011 г. по 2013 г. вырос в среднем на 20%.

Социально-психологические методы управления – это способы влияния на объект управления, которые основаны на использовании социально-психологических факторов и направлены на управление социально-психологическими отношениями, складывающимися в коллективе.

Социально-психологические методы, являющиеся "методами убеждения", включают следующую совокупность социально-психологических способов воздействия:

1) формирование трудовых коллективов с учетом социально-психологических характеристик людей: способностей, темперамента, черт характера, что создает благоприятные условия для их совместной деятельности;

2) введение системы социального регулирования, которая включает использование договоров, обязательств, установление порядка распределения благ, очередности их получения;

3) социальное стимулирование – создание обстановки социально-психологической заинтересованности в выполнении какой-либо важной работы или вообще в достижении определенных целей, результатов;

4) установление и развитие социальных норм поведения, создание и поддержание благоприятной социально-психологической атмосферы совместной работы.

Основные методы данного вида управления, применяемого в ООО "Фан-групп Волга":

1) социальное планирование заключается в снижении уровни заболеваемости, рост уровня образования и квалификации сотрудников, охрана труда, сокращение производственного травматизма;

2) социологические методы исследование персонала включают анкетирование, собеседование;

3) социальное соревнование заключается в проведение конкурсов среди сотрудников,

В настоящее время в целях снижения уровня заболеваемости и уменьшения количества дней нетрудоспособности сотрудников, используется дополнительное медицинское страхование, оплачиваемое организацией.

Психологические методы управления, так же как и социологические методы, имеют важное значение при работе с персоналом и направлены на конкретную личность рабочего и служащего, персонифицированы и индивидуальны.

В основном, психологические методы, обращены к внутреннему миру человека, к его личности, интеллекту, чувствам, образам и поведению, но, к сожалению, не достаточно развиты в организации ООО "Фан-групп Волга".

Психологическое планирование и регулирование в организации должно осуществляться при помощи профессиональной психологической службы. Основными направлениями ее деятельности должны состоять:

1) создание комфортного психологического микроклимата в коллективе;

2) снижение психологических конфликтов (избежание скандалов, снятие стрессов, разрешение споров);

3) разработка корпоративной культуры на основе норм поведения и образов сотрудников.

Для создания сплоченного коллектива и создания благоприятного микроклимата организации проводятся корпоративные мероприятия на Новый год и 8 марта. Также сотрудником предлагается посещение туристических баз.

В настоящее время главным ресурсом любой организации является персонал. Эффективность и конкурентоспособность предприятия зависит в первую очередь от качественных характеристик персонала, таких как образование, опыт, потенциально-функциональные возможности, творческий подход к работе, умение предвидеть ситуацию и быстрое её решение.

Текучесть сотрудников играет важную роль в деятельности предприятия. Постоянные кадры, длительное время работающие на предприятии, повышают свою квалификацию, осваивают смежные профессии, быстро ориентируются в любой нестандартной ситуации, создают определенную деловую атмосферу в коллективе и оказывают активное влияние на уровень производительности труда.

Коэффициент текучести кадров рассчитывается по следующей формуле:

Ктек = (Хсж + Хдпс) \* 100 / S, (1)

где Ктек – коэффициент текучести;

Хсж – общее число уволенных по собственному желанию за отчетный период;

Хдпс – общее число уволенных за нарушение трудовой дисциплины, прогулы, по судимости за отчетный период;

S – среднесписочная численность персонала за отчетный период

Для изучения причин текучести персонала необходимо периодически проводить социологические исследования и наблюдения с целью изучения происходящих изменений в качественном составе рабочих, руководителей и специалистов, т. е. в квалификации, стаже работы, специальности, образовании, возрасте.

Кадровое планирование включает применение базисного процесса планирования к решению потребностей человеческого ресурса в организации. Чтобы быть эффективным, любой план человеческого ресурса должен быть основан на долговременных планах организации. Далее проведем анализ использования трудовых ресурсов организации, который позволит изучить и оценить обеспеченность ООО "Фан-групп Волга" человеческими ресурсами.

Таблица 4 –  Коэффициент текучести персонала за 2011-2013 гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Сотрудники | 2011год | 2012 год | 2013 год |
| Численность (чел) | 21 | 24 | 22 |
| Количество уволенных | 3 | 2 | 1 |
| Коэффициент текучести | 14,3 | 8,3 | 4,5 |

Рассмотрим основные количественные и качественные характеристики персонала ООО "Фан-групп Волга".

Численность сотрудников,  работающих в ООО "Фан-групп Волга" составляет 22 человека, из них 6 человек руководители, 13– специалисты, 3 –служащие.

Таблица 5 – Динамика обеспеченности организации рабочей силой ООО "Фан-групп Волга" за 2011-2013 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории персонала | 2011 год | 2012 год | 2013 год | Темп прироста, %  2013г от 2012г | Темп прироста, % 2013г от 2011г |
| Руководители, чел. | 4 | 5 | 6 | 20 | 40 |
| Специалисты, чел. | 14 | 14 | 13 | -7,1 | -7,1 |
| Прочие, чел | 3 | 5 | 3 | -40 | 0 |
| Общая численность, чел | 21 | 24 | 22 | -8,3 | 4,8 |

По данным таблицы 5 видно, темп прироста работающих в 2013 году по сравнению с 2012 годом снижен на – 8,3%. Сотрудников занимающие руководящие должности в 2013 году по сравнению с 2011 увеличилась на 40%. Причиной выбытия работников с предприятия является увольнение по собственному желанию.

На основе данных можно построить диаграмму соотношений сотрудников (основных и вспомогательных), руководителей, специалистов и служащих на 2013 год.



Рисунок 2 – Соотношение основных и вспомогательных сотрудников

Из данной диаграммы можно сделать вывод, что на 2013 год 27% сотрудников предприятия занимают руководящие должности, 59% являются специалистами, 14% выполняют функции служащих.

Структура персонала по половому признаку за 2013 год ООО "Фан-групп Волга" представлена на рисунке 3.

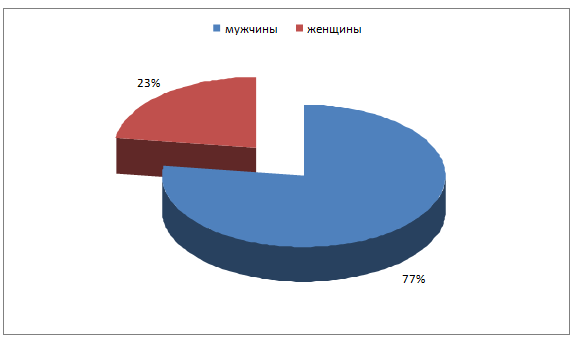


Рисунок 3 – Структура персонала организации по половому признаку

Данные диаграммы отображают преобладание сотрудники мужского пола.

Таблица 3 – Структура персонала по половому признаку за 2012-2013 гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| сотрудники | 2015 год | | 2016 год | |
| мужчины | женщины | мужчины | женщины |
| количество, чел | 19 | 5 | 17 | 5 |
| удельный вес, % | 79,2 | 20,8 | 77,3 | 22,7 |

Проанализировав данные таблицы 1 видно, что удельный вес мужчин за 2012 год составил 79,2%, что связано с технически сложным трудом, но в 2013году количество мужчин уменьшилось на 2 человека, и как следствие, их удельный вес уменьшился, и составил 77,3%. Женщины работают в основном в сфере хозяйственно-финансовой деятельности предприятия и в вспомогательном персонале, их удельный вес составляет 22,7%.

Исследуем состав организации ООО "Фан-групп Волга" по возрастному признаку за 2011-2013год в процентном соотношении.

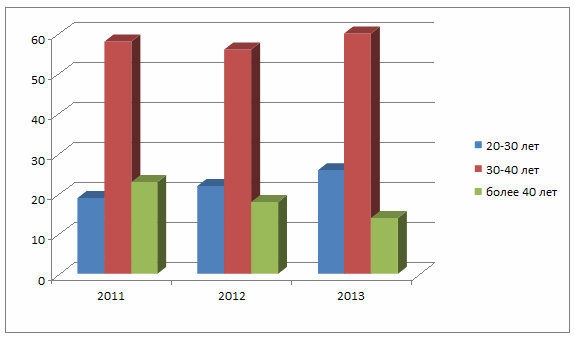


Рисунок 4 – Структура персонала по возрастному признаку.

Из данных приведенных на рисунке, делаем вывод, что в течение исследуемого периода 2011-2013гг,средний возраст сотрудников стабилен и составляет – 30-40 лет

Анализ качественного состава кадров руководителей и специалистов со стороны их образования и квалификации предполагает: определение количественного состава работников с высшим и неполным высшем и средне профессиональным образованием; определение качественного уровня расстановки работников по должностям; определение степени рационального использования специалистов с высшим и средним специальным образованием и др.

Важной характеристикой является структура персонала предприятия по уровню образования.

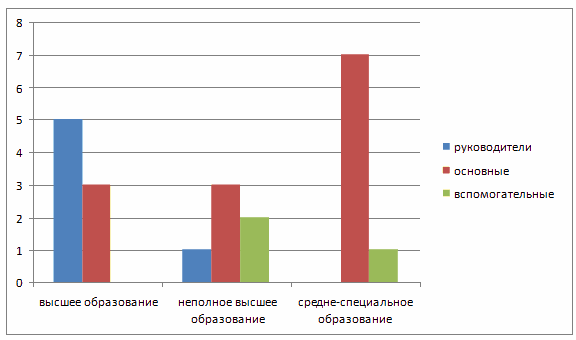


Рисунок 5 – Структура персонала по уровню образования на 2014 год

Таблица 4 – Уровень образование персонала за 2011-2013гг. (чел)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Образование | 2011 год | 2012 год | 2013 год |
| Высшее | 5 | 7 | 8 |
| Неполное высшее | 4 | 4 | 6 |
| Средне профессиональное | 13 | 11 | 8 |

Проанализировав основные качественные и количественные характеристики персонала ООО "Фан-групп Волга" можно сделать следующий вывод: за анализируемый период 2011 – 2013гг кадровый состав организации остался стабилен. Наибольший процент (59%) занимает категория специалистов. Образование в большинстве средне профессиональное, управленческие должности в свою очередь, требуют наличия различных дополнительных тренингов и высшего образования. На должности низшего звена допускается среднеспециальное, либо учащиеся, имеющие неоконченное высшее образование. За исследуемый период повысилась квалификация сотрудников и увеличилась доля работников, получившие высшее и неполное высшее образование.

Текучесть персонала не значительна, в среднем 1-3 %. ООО "Фан-групп Волга" предоставляет своим сотрудникам благоприятные условия, полный социальный пакет, обязуется оплачивать труд работников на основе трудового договора, систем и положений по оплате труда, возможность развития и карьерного роста, что служит отличным фактором для развития и долгой работы в организации.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Одной из острых проблем современного менеджмента является формирование и совершенствование системы управления персоналом организации. При всём разнообразии методов к решению этой проблемы невозможно определить универсальные приёмы построения.

Методология управления персоналом предполагает рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления, процесса формирования поведения индивидов, соответствующего целям и задачам организации, методов и принципов управления персоналом.

Так как отсутствие устоявшейся и общепринятой методологии оценки эффективности управления персоналом делает актуальным дальнейший поиск оптимального сочетания методик, технологий и инструментария диагностики и оценки.

Объектом исследования является ООО "Фан-групп Волга".

ООО "Фан-групп Волга" – динамично развивающаяся коммерческая организация.

Основными направлениями деятельности компании являются оптовая торговля материалами и комплектующими для установки и обслуживания бассейнов, выполнение работ по монтажу и установке бассейнов, сервисное обслуживание бассейнов. Численность работников соответствует штатному расписанию, предприятие полностью обеспечено основными, вспомогательными рабочими и руководителями.

Соотношение мужчин и женщин в организации неравномерно, преобладают сотрудники мужского пола. Большинство работников (60 %) находятся в возрасте от 30 до 40 лет, чуть меньше (26 %) – в возрасте от 20 до 30 лет, из этого следует, что на предприятии персонал достаточно молодой, но квалифицированный. Большинство сотрудников имеют средне профессиональное образование и имеют достаточный стаж и опыт. Уровень образования в организации достаточно высокий: только 36 % сотрудников имеют высшее образование, 27 % – неполное высшее образование, остальные 37% сотрудников – средне профессиональное.

Также организация разрабатывает мероприятия по совершенствованию системы подготовки повышения квалификации, организации обучения персонала и оптимизации использования рабочего времени персонала предприятия.

Таким образом, мероприятия по развитию персонала и совершенствованию системы управления персонала в ООО "Фан-групп Волга" оценивает как практически применимые и имеющие эффект.