

РЕФЕРАТ

Тема выпускной квалификационной работы: Совершенствование деятельности кадровой службы современной организации (на примере ОАО КБ «ЕвроситиБанк»).

Автор ВКР: Сагова Тамила Темирлановна.

Научный руководитель ВКР: доктор социальных наук, профессор кафедры инноватики, управления и права М.А. Коргова.

Сведения об организации-заказчике: Открытое акционерное общество Коммерческий банк «ЕвроситиБанк».

Актуальность темы исследования: обусловлена необходимостью кардинального реформирования существующей практики деятельности кадровых служб как основного субъекта кадрового менеджмента в организациях, в связи с чем встает задача научного анализа этой деятельности и разработки рекомендаций по ее совершенствованию.

Цель работы: заключается в изучение деятельности кадровой службы как субъекта кадрового менеджмента в современной организации ОАО КБ «ЕвроситиБанк», выявление актуальных проблем ее деятельности и разработке практических рекомендаций по совершенствованию.

Задачи работы:

- исследование теоретических основ деятельности кадровой службы как субъекта кадрового менеджмента в организации;
- анализ эволюции развития кадровых служб в мировой и российской практике;
- определение специфики кадровых служб и их деятельности в российских организациях;
- исследование деятельности кадровой службы как субъекта кадрового менеджмента в ОАО КБ «ЕвроситиБанк», выявление основных проблем этой деятельности;

– разработка мер по совершенствованию деятельности кадровой службы в ОАО КБ «ЕвроситиБанк».

Теоретическая и практическая значимость исследования: заключается в том, что выводы и рекомендации могут использоваться для совершенствования деятельности не только кадровой службы ОАО КБ «ЕвроситиБанк», но и других финансово-кредитных учреждений. Проведенное исследование может служить основой для дальнейшей разработки проблем повышения эффективности деятельности кадровых служб в современных организациях.

Результаты исследования:

– систематизированы научные представления о кадровых службах как субъектах кадрового менеджмента в организациях. Уточнено содержание их деятельности, определены ключевые категории деятельности: объект и предмет деятельности, цели и критерии эффективности.

– критически проанализирована динамика организационно-методических подходов к кадровой работе в мировой и российской практике, на основе чего определены основные этапы становления и развития кадровых служб в развитых странах мира и в России, выявлены основные принципы и технологии их деятельности в передовых компаниях;

– предложены современные стандарты деятельности кадровых служб, пригодные для заимствования в российских условиях у лучших компаний мира.

– определены базовые принципы и типологические характеристики кадровых служб и их деятельности в России в исторической ретроспективе;

– представлена типологизация современных российских кадровых служб как субъектов кадрового менеджмента по уровню их развития;

– представлены некоторые идеи по совершенствованию деятельности кадровых служб в ОАО КБ «ЕвроситиБанк».

Рекомендации:

1. Повысить уровень кадровой службы в иерархии управления ОАО КБ «ЕвроситиБанк» со среднего до высшего.

2. Осуществить переход кадровой службы от «переходной» модели к «перспективной».

3. Обеспечить кадровую службу профессиональными кадрами. Необходимо привлечение к работе в отделе людей профессионально подготовленных, предприимчивых, с новаторскими созидательными устремлениями и мотивами.

4. Ввести четкий алгоритм деятельности кадровой службы.

5. Наделить ОК необходимыми ресурсами и полномочиями для реализации основных кадровых функций: планирование персонала, отбор персонала, работа с кадровым резервом, мотивация и стимулирование персонала, аттестация, планирование карьеры сотрудников, управление развитием и талантами работников Банка.

6. Для объективной оценки деятельности кадровой службы необходимо нанимать внешних аудиторов, которые, посредством использования ассесмент-технологий, представят руководству реальную картину результатов деятельности кадровой службы.