

РЕФЕРАТ

Тема выпускной квалификационной работы: Кадровый потенциал в современных организациях: формирование, использование, развитие (на примере ООО «РВ Транс»).

Автор ВКР: Уркаева Эминат Шабановна

Научный руководитель ВКР: Дмитриева Юлия Павловна

Сведения об организации-заказчике: ООО «РВ Транс».

Актуальность темы исследования. Характерной особенностью современного состояния отечественной системы управления является противоречивый процесс ее движения от административно-командной экономики к рынку. Это и определяет принципиально новые требования к кадровому потенциалу в современных бизнес – организациях. Экономические трудности в этой связи заставляют переосмыслить теоретические подходы к управлению кадровым потенциалом современных предприятий. Поэтому одной из главных задач на современном этапе развития нашего общества становится поиск путей совершенствования системы формирования, использования и развития кадрового потенциала. Необходимость исследования социальных условий, закономерностей управления реализацией кадрового потенциала в современных организациях определила выбор темы квалификационного исследования.

Цель работы: комплексный анализ теоретических и практических основ по управлению кадровым потенциалом и разработка мероприятий для его совершенствования в современных российских организациях.

Задачи работы:

- определить сущность кадрового потенциала и основные показатели его оценки;
- рассмотреть формирование и использование кадрового потенциала;
- обозначить аспекты развития кадрового потенциала;

- охарактеризовать деятельность и организационную структуру ООО "РВ Транс";
- проанализировать кадровый потенциал в ООО «РВ ТРАНС»;
- предложить направления совершенствования по эффективному управлению кадровым потенциалом в ООО «РВ ТРАНС».

Теоретическая и практическая значимость исследования. В работе дан анализ теоретических положений в части формирования, использования и развития кадрового потенциала. Содержание, выводы и предложения, изложенные в исследовании, могут быть использованы при подготовке учебных пособий по управлению персоналом, в преподавательской практике при чтении лекционных курсов по социологии управления, управлению персоналом, теории управления, теории организации, социальному менеджменту, психологии управления и других. Основные идеи исследования также могут быть использованы руководителями российских организаций различных форм собственности, в частности в ООО «РВ ТРАНС», так как они формулируются с учетом возможностей их практической реализации в рамках современных отечественных предприятий.

Результаты исследования. Анализ кадрового потенциала рассматриваемого предприятия показал, что в системе управления персоналом наряду с достоинствами существуют и определенные недостатки, такие как: некачественный отбор и адаптация персонала; невысокий уровень образования работников; условия труда в цехе №2 предприятия ООО «РВ ТРАНС» не отвечают установленным нормам (показатель шума превышает допустимую норму и составляет 88-95 децибел); существующая система оплаты труда на предприятии ООО «РВ ТРАНС» дает неэффективное распределение заработка между работниками предприятия.

Рекомендации: Для ликвидации обозначенных недостатков предлагается:

1. Отдел кадров переименовать в отдел управления персоналом.
2. Инспектора по кадрам переименовать в начальника отдела по управлению персоналом.
3. Ввести в отдел управления персоналом должность менеджер по персоналу.
4. Внедрить современные методы отбора персонала.
5. Использовать общую и специализированную программу адаптации.
6. Направить на обучение по целевому направлению работников предприятия.
7. Создать благоприятные условия труда при помощи введения противозвонных средств защиты в цехе №2.
8. Ввести систему оплаты труда на основе грейдов.