

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе выполнения дипломной работы была рассмотрена проблема совершенствования системы управления персоналом в организации на примере общества с ограниченной ответственностью «Альфа-Сервис». Актуальность выбранной темы подтверждается тем, что эффективность работы предприятия во многом зависит от качества подбора, адаптации, мотивации и оценки сотрудников. В современных условиях кадровая политика перестает быть вспомогательной функцией и становится одним из ключевых факторов устойчивого развития организации.

Цель дипломной работы заключалась в разработке практических рекомендаций по улучшению системы управления персоналом предприятия. Для достижения поставленной цели были изучены теоретические основы управления персоналом, проведен анализ организационно-экономической характеристики предприятия, оценено состояние кадровой работы и определены основные проблемы, влияющие на результативность персонала.

В первой главе были раскрыты сущность, цели и функции управления персоналом. Установлено, что система управления персоналом включает планирование потребности в кадрах, подбор сотрудников, их адаптацию, обучение, оценку, мотивацию и развитие. Особое значение имеют согласованность кадровых процессов, наличие понятных критериев оценки труда и связь между результатами работы сотрудников и системой стимулирования.

Теоретический анализ показал, что управление персоналом не может ограничиваться только кадровым документооборотом. Для устойчивой работы организации необходим комплексный подход, при котором кадровые решения принимаются на основе данных о производительности, квалификации, текучести кадров, уровне вовлеченности и потребностях подразделений. Такой

подход позволяет своевременно выявлять слабые места и принимать обоснованные управленческие решения.

Во второй главе была проанализирована деятельность ООО «Альфа-Сервис». Рассмотрены основные показатели работы предприятия, структура персонала, динамика численности работников, уровень текучести кадров и действующие методы мотивации. Анализ показал, что предприятие сохраняет стабильные позиции на рынке, однако в системе управления персоналом присутствуют проблемы, которые ограничивают дальнейший рост эффективности.

К числу выявленных проблем относятся недостаточно формализованная система адаптации новых сотрудников, слабая связь между индивидуальными результатами труда и премированием, отсутствие регулярной оценки удовлетворенности персонала, а также недостаточная системность в обучении работников. Эти недостатки приводят к увеличению периода вхождения новых сотрудников в должность, снижению мотивации части персонала и неравномерному распределению ответственности между подразделениями.

В третьей главе были предложены мероприятия, направленные на совершенствование системы управления персоналом. В частности, разработана программа адаптации новых сотрудников, предложено внедрение показателей эффективности для основных должностей, подготовлены рекомендации по корректировке системы материального и нематериального стимулирования. Также обоснована необходимость регулярного внутреннего мониторинга удовлетворенности персонала.

Практическая значимость предложенных мероприятий заключается в том, что они могут быть использованы предприятием без существенного увеличения затрат. Внедрение адаптационного листа, наставничества, периодической оценки результатов труда и прозрачных критериев премирования позволит

сократить текучесть кадров, повысить управляемость персонала и улучшить качество выполнения должностных обязанностей.

Расчет ожидаемого эффекта показал, что реализация предложенных мероприятий способна положительно повлиять на производительность труда и снизить скрытые издержки, связанные с заменой сотрудников, ошибками в работе и длительной адаптацией новых работников. При этом основным результатом будет выражаться не только в экономии ресурсов, но и в повышении организационной устойчивости предприятия.

Таким образом, поставленная цель дипломной работы достигнута, а задачи решены в полном объеме. В работе были изучены теоретические подходы к управлению персоналом, проведен анализ кадровой системы предприятия, выявлены основные проблемы и предложены обоснованные рекомендации по их устранению. Полученные результаты подтверждают, что совершенствование кадровой политики является важным условием повышения эффективности деятельности организации.

Перспективы дальнейшего исследования связаны с более детальной оценкой влияния предложенных мероприятий после их практического внедрения. Дополнительно может быть рассмотрена возможность автоматизации отдельных кадровых процессов, расширения системы внутреннего обучения и разработки индивидуальных траекторий профессионального развития сотрудников. Эти направления позволят укрепить кадровый потенциал предприятия и повысить его конкурентоспособность в долгосрочной перспективе.