

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА

КАЗАЧКОВА СВЕТЛАНА АНДРЕЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

ООО «КОНТИНЕНТ»

Направление подготовки (код) 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) образовательной программы

Финансовый менеджмент

Обучающийся

Руководитель

доцент

(должность, ученая степень, ученое звание)

Нормоконтролер



(подпись)

С.А. Казачкова

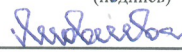
(инициалы, фамилия)



(подпись)

В.В. Сербинович

(инициалы, фамилия)



(подпись)

Е.А. Яковлева

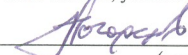
(инициалы, фамилия)

Допускается к защите

Зав. кафедрой менеджмента

к.э.н., доцент, И.З. Погорелов

(ученая степень, ученое звание, инициалы, фамилия)



(подпись)

« 20 »

06

2025 г.

Красноярск 2025

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет Экономический
(полное наименование факультета)
Направление подготовки (код) 38.03.02 Менеджмент
направленность (профиль) образовательной программы
Финансовый менеджмент
Выпускающая кафедра Менеджмента
(полное наименование кафедры)

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу

Студенту(ке) Казачковой Светлане Андреевне группы 121-м
(Ф.И.О. полностью)

1. Тема выпускной квалификационной работы
Совершенствование кадрового менеджмента ООО «КОНТИНЕНТ»

(полное наименование темы согласно приказу)

утверждена приказом по институту от «14» апреля 2025 г. № 47/1-уо на
основании решения заседания выпускающей кафедры Менеджмента
(полное наименование кафедры)

Протокол от «08» апреля 2025 г., № 08

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «20» июня 2025 г.

3. Содержание выпускной квалификационной работы

Введение; 1. Теоретические основы кадрового менеджмента компании;

2. Анализ эффективности кадрового менеджмента ООО «КОНТИНЕНТ»;

3. Разработка мероприятий по совершенствованию кадрового менеджмента
ООО «КОНТИНЕНТ»; Заключение; Список использованных источников;

Приложения

4. Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы
Нормоконтролер: Яковлева Е.А.

5. График выполнения выпускной квалификационной работы

Введение, 1 глава с 04.05.2025 г. по 20.06.2025 г.

2 глава с 04.06.2025 г. по 20.06.2025 г.

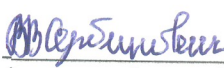
3 глава, заключение, оформление с 04.05.2025 г. по 20.06.2025 г.

Подготовка доклада, презентации, защита ВКР с 20.06.2025 г. по 10.07.2025 г.

Дата выдачи задания «14» апреля 2025 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы


(подпись)


(инициалы, фамилия)

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 84 с., иллюстраций 9, таблиц 20, источников 35.

РЕКЛАМА, РЕКЛАМНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ЦИФРОВЫЕ КАНАЛЫ, МАРКЕТИНГОВЫЕ КОММУНИКАЦИИ, КОНВЕРСИЯ, SEO, ТАРГЕТИРОВАННАЯ РЕКЛАМА, ROI, МЕДИЙНАЯ РЕКЛАМА, БИЗНЕС-АНАЛИЗ.

Цель работы – разработать рекомендации по оптимизации рекламной деятельности ООО "Экс М Стил" для повышения ее эффективности в условиях цифровой трансформации рынка и обосновать эффективность проектных мероприятий.

Метод исследования – аналитический, эмпирический, опытно – статические методы, анализ рекламных каналов.

Изучены теоретические основы организации рекламной деятельности на предприятии; проведен финансовый анализ деятельности в ООО «Экс М Стил»; также проанализирована организация рекламной деятельности в ООО «Экс М Стил» и разработаны рекомендации по совершенствованию рекламной деятельности в ООО «Экс М Стил».

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1 Теоретические основы КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА КОМПАНИИ	8
1.1 Понятие и сущность кадрового менеджмента	8
1.2 Кадровая стратегия компании	15
1.3 Методика оценки эффективности кадрового менеджмента.....	19
2 АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА ООО «КОНТИНЕНТ»	26
2.1 Краткая характеристика объекта исследования	26
2.2 Бизнес – анализ ООО «Континент»	32
2.3 ценка кадрового менеджмента в ООО «Континент»	48
3 РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА ООО «КОНТИНЕНТ»	55
3.1 Предложения по совершенствованию кадрового менеджмента.....	55
3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий.....	61
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	66
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	68
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	73

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях высокой конкуренции и динамичных изменений в бизнес-среде эффективное управление персоналом становится ключевым фактором успеха компании.

Актуальность исследования кадрового менеджмента компании и совершенствования соответствующих мероприятий обусловлена возрастающей ролью человеческого капитала в условиях современной экономики, характеризующейся высокой динамикой изменений, цифровизацией бизнес-процессов и усилением конкурентной борьбы за квалифицированные кадры. В настоящее время эффективное управление персоналом перестает быть вспомогательной функцией и превращается в стратегический ресурс организации, непосредственно влияющий на ее конкурентоспособность и устойчивое развитие. Особую значимость приобретает необходимость постоянного совершенствования методов кадрового менеджмента в связи с трансформацией трудовых отношений, появлением новых форм занятости, изменением ценностных ориентаций работников и ужесточением требований к качеству трудовой жизни.

Цель выпускной квалификационной работы – разработать рекомендации по совершенствованию кадрового менеджмента в ООО «КОНТИНЕНТ».

Для достижения данной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Рассмотреть сущность кадрового менеджмента.
 2. Изучить методику оценки эффективности кадрового менеджмента.
 3. Дать общую характеристику ООО «КОНТИНЕНТ».
 4. Провести бизнес-анализ деятельности ООО «КОНТИНЕНТ».
 5. Провести анализ структуры и численности персонала.
 6. Разработать рекомендации по совершенствованию кадрового менеджмента.
 7. Провести оценку экономической эффективности мероприятий.
- Объект исследования: ООО «КОНТИНЕНТ».

Предмет исследования: кадровый менеджмент ООО «КОНТИНЕНТ».

При написании выпускной квалификационной работы были применены следующие методы научного исследования: эмпирический уровень (наблюдение; сравнение; измерение); теоретический уровень (абстрагирование; анализ и синтез).

Информационной базой послужили: нормативно–правовые акты; труды отечественных авторов И. П. Беликова, Б. М. Генкина, В. Я. Горфинкеля, А. П. Егоршина, Н. В. Зайцевой, Т. В. Зайцевой, А. Т. Зуб; труды зарубежных авторов Р. С. Каплана и Д. П. Нортон; устав, штатное расписание, бухгалтерская (финансовая) отчётность ООО «Континент».

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА КОМПАНИИ

1.1 Понятие и сущность кадрового менеджмента

В современных условиях глобальные трансформации во всех сферах жизни диктуют необходимость внутренних изменений, включая освоение новых знаний. Одной из ключевых областей в этом контексте является менеджмент — наука об эффективном управлении организациями в рыночной среде.

Особое место в менеджменте занимает кадровый менеджмент, поскольку без людей невозможны ни организации, ни сам процесс управления. Персонал выступает основой любой компании: сотрудники формируют цели, выбирают методы работы, выполняют задачи и создают продукты или услуги. Люди — это главный ресурс, без которого не существует ни одна организация.

Как управленческая деятельность, кадровый менеджмент играет центральную роль в системе управления организацией. Он позволяет минимизировать затраты и достигать поставленных целей за счет раскрытия профессионального, интеллектуального и инновационного потенциала сотрудников.

Становление кадрового менеджмента как самостоятельной научной дисциплины произошло в рамках общего менеджмента. С одной стороны, это было обусловлено социальной значимостью управления людьми, с другой — накопленными знаниями в области социологии и психологии, которые легли в основу современных методов работы с персоналом.

Кадровый менеджмент, без сомнения, имеет ключевое значение для успеха любой организации.

В 1991 году компания IBM Corporation и консалтинговая компания Towers Perrin совместно с другими экспертами провела масштабное исследование, охватившее почти 3000 топ-менеджеров и HR-руководителей по

всему миру. Результаты показали, что 70% опрошенных считают управление человеческими ресурсами критически важным для успеха компании, а более 90% уверены, что HR-подразделения будут играть ключевую роль в будущем организаций.

Данные исследований Дейла Карнеги подтверждают, что менеджеры тратят до 85% рабочего времени на взаимодействие с людьми. Это означает, что эффективность руководителя во многом зависит от его навыков в управлении персоналом. Таким образом, менеджмент можно рассматривать прежде всего как науку по управлению людьми.

Качественный кадровый менеджмент способен оптимизировать любые аспекты организационного управления, независимо от сферы деятельности или уровня управления.

В конце XX — начале XXI века термин «кадровый менеджмент» вошел в научный оборот, однако его статус как самостоятельного направления до сих пор остается предметом дискуссий. Мнение ученых совпадает в одном, что работники — это главный актив предприятия. В приложении приведены подходы современных авторов, изучающих проблемы кадрового менеджмента. В отличие от понятия «кадровый менеджмент», понятие «управление персоналом» имеет более четкое определение. Оно подразумевает целенаправленное воздействие на процессы поиска, отбора, развития и мотивации сотрудников для достижения целей организации.

В этом определении акцент делается на организационные задачи: в коммерческих структурах — это увеличение прибыли, в государственных и некоммерческих — повышение эффективности работы. Однако достижение этих целей невозможно без учета социальных факторов, поскольку успех компании зависит от двух групп критериев:

1. Психологические факторы:

- удовлетворенность сотрудников работой и членством в организации;
- уровень мотивации персонала;
- авторитет руководителя;

- самооценка коллектива.
- 2. Непсихологические факторы:
 - эффективность и экономичность процессов;
 - качество и производительность труда;
 - инновационная активность;
 - финансовая результативность.

"Кадровый менеджмент — это целеустремленное, технологичное, научно-обоснованное воздействие субъектов кадровой работы на объект, направленное на формирование и развитие персонала ради его эффективного использования на благо организации и персонала» [18].

Кадровый менеджмент направлен не только на достижение корпоративных задач, но и на повышение качества трудовой жизни сотрудников. Ограниченный подход, фокусирующийся исключительно на организационных аспектах, является неполноценным и не отражает современные тенденции в менеджменте.

Таблица 1.1

Краткая характеристика моделей управления организацией

Модель	Степень формализации профессиональных отношений	Форма власти	Вид корпоративной культуры	Метод управления персоналом
Автократическая модель	Доминирование формальных отношений	«начальник-подчиненный»	Авторитарная культура	Административные методы управления
Экономическая модель	Доминирование формальных отношений	«руководитель-исполнитель»	Бюрократическая культура	Экономические методы управления
Новая модель	Доминирование неформальных отношений	«лидер-ведомые»	Инновационная культура	Социально-психологические методы управления

Трансформация работы с персоналом в организациях (кадровая работа — управление персоналом — кадровый менеджмент) связана со сменой

концепций управления в рамках трех моделей менеджмента.

Кадровый менеджмент представляет собой закономерную стадию развития теории и практики управления человеческими ресурсами организации. Его становление связано с переносом конкурентной борьбы в сферу эффективного использования персонала, который становится ключевым стратегическим преимуществом компании.

Современная концепция кадрового менеджмента делает акцент на человеко-ориентированном подходе, где персонал рассматривается как главный внутренний актив, а удовлетворение потребностей клиентов - как ключевая внешняя ценность организации.

Кадровый менеджмент как наука развивается на стыке ряда наук — менеджмента, социологии, психологии, экономики, педагогики, статистики, трудового права, физиологии труда — и развивается как обобщающая область исследований, которая объединяет и синтезирует различные концепции, идеи, теории, взятые из разных дисциплин.

В кадровом менеджменте, как в системе управления, есть свои субъекты и объекты.

«Основными субъектами кадрового менеджмента в организации являются HR (human resource) — менеджеры, т. е. профессиональные наемные сотрудники специализированного подразделения, ориентированные на привлечение, профессиональное использование, развитие и активизацию персонала» [18].

Вторичными же субъектами кадрового менеджмента являются социальные институты (рабочие, профсоюзные), государственные и негосударственные институты (государство, службы занятости, консалтинговые фирмы), которые так же оказывают влияние на управляющее воздействие.

Каждая организация нуждается в подразделении, которое занимается управлением персоналом. Такие подразделения могут отличаться по названию, структуре, выполняемым функциям, но все же неизменным остается одно —

подразделение должно осуществлять руководство персоналом, согласно целям деятельности организации.

Основные приоритеты деятельности кадровых служб представлены в таблице 1.2.

Таблица 1.2

Деятельность кадровых служб [18]

Концепция деятельности	Основная идея о возрастающей роли личности сотрудников, о необходимости знания их мотивационных установок, умения их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организациями. В лучших компаниях мира разработаны новые подходы к приоритету ценностей: главное внутри организации — сотрудники, главное вне организации — потребители товаров и услуг
Цели	Обеспечение организации персоналом необходимого количества и качества, организация его эффективного использования, профессионального и социального развития для реализации корпоративных, личных и общественных целей
Задача	Создание системы внутрифирменного формирования, использования и развития персонала, которая будет способствовать выработке в каждом работнике активной самоотдачи на благо организации, его личное и организационное благо
Принципы	Гуманизм, объективность, системность, состязательность, законность, прозрачность, прогрессивность, согласованность и др.
Методы	Экономические, социально-психологические, административные
Функции	Привлечение, профессиональное использование, развитие и активизация человеческого фактора организации (планирование персонала, его набор, отбор, мотивация и стимулирование, адаптация, обучение, оценка деятельности, управление карьерным развитием и др.)
Результат	Достижение организационных (прибыльности и стабильности предприятия и его адаптируемости к будущим изменениям ситуации при минимальных затратах на персонал) и индивидуальных (удовлетворенности трудом и пребыванием на предприятии) целей

Объектами кадрового менеджмента являются персонал организации, отношения, возникающие между ними в процессе осуществления труда, а

также кадровые процессы.

Управленческие функции представляют собой взаимосвязанные элементы единого процесса управления, которые в своей совокупности образуют непрерывный управленческий цикл - систему последовательных действий, направленных на достижение организационных целей. В кадровом менеджменте этот процесс имеет двойственную природу, сочетая в себе как универсальные управленческие функции, так и специальные кадровые технологии.

Классический управленческий цикл включает пять ключевых функций: планирование (определение целей и путей их достижения), организацию (создание структуры и распределение полномочий), координацию (согласование действий подразделений), контроль (оценку результатов) и принятие решений (выбор оптимальных вариантов действий). Эти функции являются общими для всех сфер управления и образуют его методологическую основу.

Параллельно в кадровом менеджменте реализуется специализированный цикл управления персоналом, который включает три основных направления: формирование кадрового состава (подбор, найм и адаптация сотрудников), развитие персонала (обучение, повышение квалификации и планирование карьеры) и эффективное использование человеческих ресурсов (оптимизация трудового потенциала и создание условий для продуктивной работы).

Оба цикла - общеуправленческий и кадровый - тесно взаимосвязаны и дополняют друг друга. Их синхронная реализация позволяет не только достигать стратегических целей организации, но и максимально раскрывать потенциал каждого сотрудника. Особенностью данного процесса является его непрерывность и цикличность: завершение одного управленческого цикла служит началом следующего, что обеспечивает постоянное развитие как организации в целом, так и ее человеческих ресурсов.

Реализация кадрового менеджмента возможна путем создания системы управления персоналом (рис. 1.1), в которой реализуются функции по

управлению персоналом.

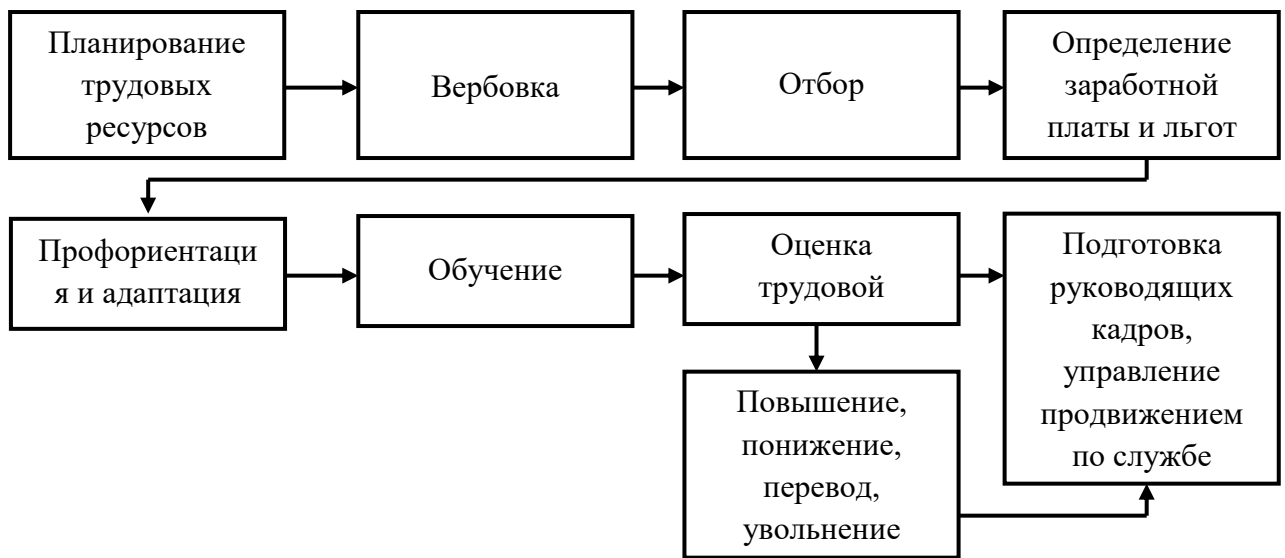


Рис. 1.1 - Система управления персоналом

Основными функциями кадрового менеджмента являются:

- планирование персонала;
- набор персонала;
- отбор персонала;
- мотивацию и стимулирование персонала;
- адаптацию персонала;
- обучение персонала;
- оценку деятельности персонала;
- управление карьерным развитием персонала;
- управление кадровым резервом;
- управление корпоративной культурой;
- управление стрессами;
- управление временем;
- управление эмоциональным интеллектом персонала;
- управление организацией рабочего пространства.

Ключевой функцией является оценка деятельности персонала. Данная функция присутствует во всех функциях цикла кадрового менеджмента.

Представленная схема отражает классический подход к кадровому менеджменту, включающий восемь ключевых элементов, которые образуют цикл управления персоналом в организации.

Схема демонстрирует последовательность HR-процессов, начиная с планирования трудовых ресурсов и заканчивая управлением карьерой сотрудников. Элементы можно разделить на три группы: найм и интеграция, развитие, управление карьерой.

1.2 Кадровая стратегия компании

«Кадровая стратегия — это разработанное руководством организации приоритетное, качественно определенное направление действий, необходимых для достижения долгосрочных целей по созданию высокопрофессионального, ответственного и сплоченного коллектива и учитывающих стратегические задачи организации и ее ресурсные возможности» [21].

Стратегия – это комплекс действий, осуществляемых на разных уровнях управления для реализации политики фирмы.

Основные этапы разработки кадровой стратегии включают:

- определение долгосрочных перспектив развития компании и ее подразделений, а также масштабов деятельности;
- разработку конкретных мероприятий и операционных процедур для достижения стратегических целей;
- формирование кадровой стратегии, выбор структур и подходов к управлению персоналом.

На рисунке 1.2, представлены этапы разработки стратегии.

Первый этап предполагает определение или пересмотр миссии организации, которая отражает ее предназначение, роль и место на рынке. Миссия задает вектор развития, исходя из потребностей рынка, особенностей

потребителей и конкурентных преимуществ.

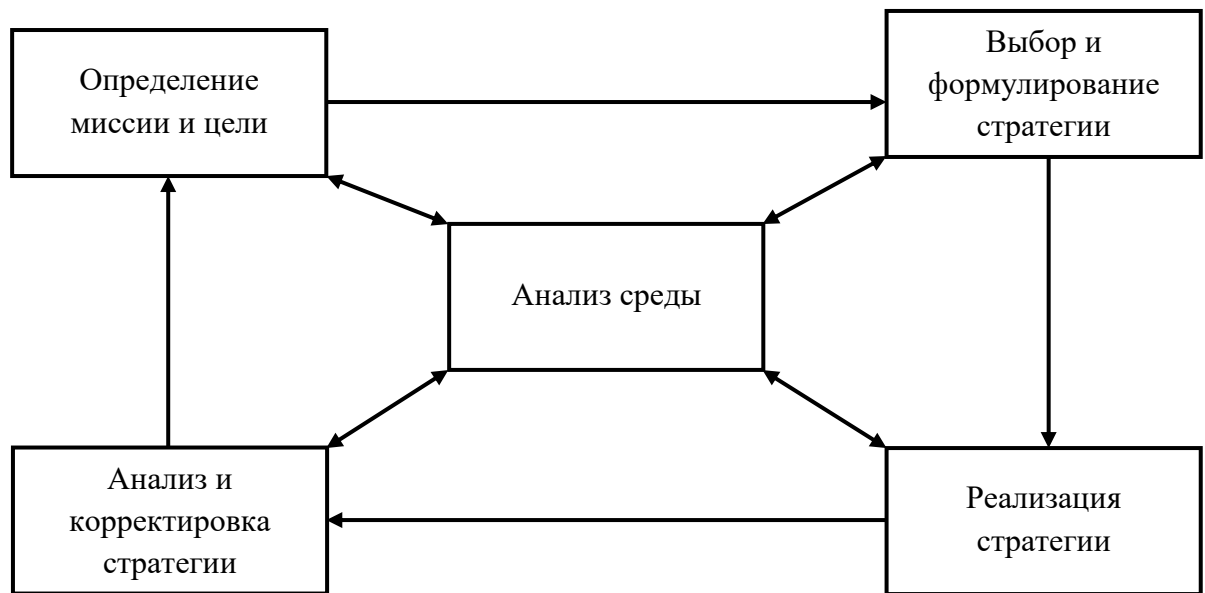


Рис. 1.2 - Этапы разработки стратегии

Цели и задачи должны мотивировать сотрудников, поэтому разработка кадровой стратегии базируется на глубоком анализе внутренних и внешних факторов. Внешняя среда включает макро- и микросреду, оказывающую прямое влияние на управление персоналом.

Состав кадровой стратегии варьируется в зависимости от общей стратегии компании. Ее ключевыми компонентами могут быть:

- мероприятия по нормированию и охране труда;
- политика занятости, охватывающая режим работы, систему найма, обучения, адаптации и формирования кадрового резерва;
- механизмы мотивации, включающие разработку систем оплаты труда и принципов взаимодействия в коллективе;
- совершенствование системы управления персоналом, ее функций и структуры.

При разработке стратегии важно учитывать национальные особенности сотрудников. Например, американская модель основана на индивидуализме и высокой оплате труда, японская — на коллективизме и пожизненном найме. В

России эффективная кадровая стратегия должна учитывать ценность каждого сотрудника и удовлетворение базовых потребностей.

Стратегический анализ — это первый шаг в разработке кадровой стратегии. Он предполагает оценку сильных и слабых сторон, возможностей и рисков управления персоналом. На основе анализа формируются сценарии действий, которые оцениваются и выбираются с учетом перспектив успеха. После утверждения стратегии разрабатывается детальный план ее реализации, а затем осуществляется контроль за внедрением.

Кадровая стратегия может быть тесно связана с корпоративной или разрабатываться независимо. На практике выделяют три варианта взаимодействия:

1. Подчиненное положение кадровой стратегии (HR-служба обеспечивает персоналом реализацию корпоративных планов).
2. Учет имеющегося трудового потенциала при разработке стратегии.
3. Ресурсная ориентация (когда развитие персонала становится основой для достижения бизнес-целей).

В области развития персонала приоритетами кадровой стратегии должны стать:

- переориентация обучения на программы переподготовки и повышения квалификации;
- отказ от дорогостоящих внешних курсов в пользу внутреннего обучения;
- формирование кадрового резерва для замены неэффективных руководителей.

В мотивационной политике важно:

- минимизировать фиксированные оклады, не связанные с результатами труда;
- внедрить сдельную и коллективную формы оплаты труда;
- использовать бонусы за достижения и моральные стимулы.

Социальная и психологическая поддержка персонала требует:

- перехода от коллективных льгот к индивидуальным программам для ключевых сотрудников;
- усиления мониторинга психологического климата в коллективе;
- внедрения методов индивидуальной поддержки.

Можно выделить наиболее распространенную классификацию кадровых стратегий:

1. Привлечение кадровых ресурсов.
2. Развитие кадровых ресурсов.

Стратегия привлечения кадровых ресурсов представляет собой комплекс мер, направленных на поиск, отбор и адаптацию новых сотрудников. Эта стратегия включает в себя разработку эффективной системы рекрутинга, формирование привлекательного HR-бренда компании, создание прозрачных процедур отбора кандидатов, а также разработку программ адаптации, позволяющих новым работникам быстро влиться в коллектив и начать эффективно выполнять свои обязанности. Особое значение в рамках этой стратегии имеет использование современных цифровых инструментов подбора персонала, таких как HR-аналитика, системы искусственного интеллекта для первичного отбора кандидатов, автоматизированные платформы для проведения собеседований.

Вторая ключевая стратегия - развитие кадровых ресурсов. Фокусируется на максимальном раскрытии потенциала уже работающих сотрудников. Она включает в себя создание системы непрерывного обучения и профессионального роста, разработку индивидуальных планов развития, формирование кадрового резерва, внедрение программ наставничества и коучинга, а также создание условий для горизонтальной и вертикальной ротации персонала.

М. Портер выделяет три типа стратегий (см. в таблице 1.3): лидерство по издержкам, дифференциация и фокусирование. Кадровая стратегия должна соответствовать выбранному типу. Например, стратегия дифференциации

требует узкоспециализированных сотрудников, а лидерство по издержкам — работников массовых профессий.

Таблица 1.3

Матрица конкурентных стратегий М. Портера

Тип конкурентного преимущества		
	Преимущество в затратах	Преимущество в продукте
Широкий рынок	Лидерство в издержках	Дифференциация
Узкий рынок	Фокус на издержках	Фокус на дифференциации

Классические стратегии роста, умеренного роста или сокращения также влияют на кадровую политику. Например, стратегия роста ориентирована на привлечение креативных кадров, а стратегия сокращения — на оптимизацию персонала.

Для кризисных предприятий процесс формирования кадровой стратегии включает:

- оценку потребности в персонале;
- анализ текущего уровня компетенций;
- планирование мер по устранению разрывов в квалификации;
- реализацию программ развития и привлечения временных специалистов.

Таким образом, кадровая стратегия — это комплексный инструмент, который должен быть гибким, адаптивным и согласованным с общими целями компании. Ее эффективность зависит от глубины анализа, качества реализации и постоянного контроля.

1.3 Методика оценки эффективности кадрового менеджмента

Современные методики оценки эффективности кадрового менеджмента включают в себя как количественные, так и качественные подходы.

Количественные методы, такие как анализ производительности, оценка текучести кадров и расчет затрат на обучение, позволяют получить объективные данные о результатах работы HR-отдела. В то же время качественные методы, включая опросы сотрудников, интервью и фокус-группы, помогают глубже понять мотивацию и удовлетворенность персонала, что также является важным аспектом оценки эффективности.

Обычно выделяют три ключевых концептуальных подхода к оценке:

- ресурсный - анализирует затраты на персонал (обучение, зарплаты, технологии) и их отдачу;
- результативный - фокусируется на достижении KPI, таких как снижение текучести кадров или рост производительности;
- системный - оценивает взаимодействие HR-процессов с другими бизнес-функциями.

Эффективность кадрового менеджмента можно оценить с помощью различных количественных методов, представляющих собой числовые показатели, позволяющие точно измерить результаты управленческих решений. Использование численных данных дает возможность систематизировать информацию и сделать ее более доступной для анализа. Этот подход охватывает разные аспекты деятельности предприятия, включая производительность труда, текучесть кадров и затратность.

Одним из распространенных методов является расчет производительности труда. Показатели этого типа позволяют измерять, сколько продукции или услуг создается одним работником за определенный период времени. Данные о производительности помогают оценить, насколько эффективно распределяются ресурсы и насколько работники способны выполнять свои задачи. Сравнение производительности с отраслевыми стандартами может выявить области, требующие улучшения.

$$ПТ = \frac{(Q \times (1 - Kп))}{Тр}$$

где ПТ – производительность труда

Кп – коэффициент простоев

Тр – трудоемкость

Q -объем изготовленной сотрудником продукции

Текучесть кадров является другим важным количественным показателем. Высокие уровни текучести могут свидетельствовать о проблемах в управлении персоналом, недостаточной мотивации или некомфортной рабочей среде. Применение коэффициента текучести позволяет провести глубокий анализ: можно вычислить, сколько сотрудников ушло за год, и сопоставить этот показатель с числом нанятых работников. Данный анализ позволит идентифицировать причины ухода и разработать меры для удержания ключевых сотрудников.

$$K_{тек} = \left(\frac{Ч_{ув}}{Ч_{сп}} \right) \times 100\%$$

где, Ктек – коэффициент текучести

Чув – число уволенных

Чсп – среднесписочное число сотрудников

Для оценки затрат, связанных с управлением кадрами, могут использоваться показатели, такие как стоимость подбора и обучения персонала. Анализ этих затрат поможет выявить, насколько эффективно используются финансовые ресурсы компании, а также определить, какие меры привлекают новых сотрудников и повышают их квалификацию наименьшими затратами. Оценка ROI (возврат инвестиций) на обучение персонала даст возможность понять, оправдывают ли вложения достигнутые результаты.

К количественным методам относят также анализ удовлетворенности персонала, который часто использует стандартизированные анкеты и опросы. Результаты могут быть представлены в виде процента довольных и недовольных работников. Эффективные кадровые практики, в свою очередь,

вливают на высокие показатели удовлетворенности, что ведет к уменьшению текучести и повышению производительности.

Математические модели, такие как линейное программирование или методы многокритериальной оптимизации, также значительно упрощают оценку эффективности управления персоналом. С их помощью можно разрабатывать сценарии для различных условий и обсуждать, как изменения в кадровой стратегии могут повлиять на основные результаты бизнеса.

Для оценки эффективности кадрового менеджмента необходимо гибко адаптировать количественные методы к конкретным условиям организации. Выбор подходящих метрик прямо влияет на решение возникающих проблем. Кадровый менеджмент требует постоянного мониторинга, и количественные методы служат надежной основой для последующих управленческих действий.

Качественные методы оценки эффективности кадрового менеджмента включают в себя разнообразные подходы, которые акцентируются на субъективных оценках, ощущениях и восприятии участников процесса. В отличие от количественных методов, которые основываются на измеримых данных, качественные методы позволяют глубже понять процессы, происходящие в организации.

Первым из используемых методов является интервьюирование, которое обеспечивает возможность детального изучения мнения сотрудников о кадровых процессах. Через открытые вопросы можно выявить, каким образом сотрудники воспринимают кадровую политику, как они оценивают уровень корпоративной культуры и взаимодействия. Интервью позволяет не только собрать информацию, но и развить доверие, что очень важно для создания эффективной рабочей атмосферы.

Фокус-группы представляют собой ещё один интересный метод. Он позволяет обсуждать различные аспекты управления персоналом в группе сотрудников. Их взаимодействие может выявить плюсы и минусы существующих практик, а динамика обсуждений даст представление о

коллективном восприятии факторов, влияющих на эффективность работы команды.

Наблюдение за работой сотрудников также служит важным инструментом. Оно осуществляется как в формальной, так и в неформальной обстановке. Наблюдая поведение, взаимодействие и атмосферу в коллективе, менеджеры могут значительно обогатить свое понимание реальной ситуации. Эти наблюдения приветствуются в том случае, если организационная культура открыта для изменений.

Кроме того, анализ документации и материалов служит источником качественной информации. Отзывы сотрудников, отчеты о проведенных мероприятиях по обучению и развитию, а также результаты опросов об удовлетворенности работой могут стать основой для качественного анализа. Сравнение тенденций по таким материалам позволяет сделать выводы о сильных и слабых местах кадрового менеджмента.

Не менее важным является метод кейсов. Рассмотрение конкретных ситуаций из практики может дать ценную информацию о том, как различные элементы кадрового менеджмента влияют на успех или неудачу. Кейсы помогают проанализировать, какие стратегии и подходы сработали, а какие нет, а также выявить закономерности.

Для комплексной оценки эффективности кадрового менеджмента необходимо интегрировать качественные и количественные методы. Это позволяет создать более полное представление о ситуации, что в итоге содействует принятию более обоснованных решений. Применение качественных подходов обогащает аналитическую базу, что является одним из условий для конкурентоспособного развития организации. Работодатели, учитывающие мнение сотрудников и другие качественные аспекты, создают более мотивированную и сплочённую команду, что напрямую влияет на их производительность и вовлеченность.

В таблице 1.4 представлена сравнительная характеристика качественных и количественных методов оценки кадрового менеджмента.

Таблица 1.4

**Сравнительная характеристика качественных и количественных методов
оценки кадрового менеджмента.**

Критерий сравнения	Качественные методы	Количественные методы
Основная направленность	Ориентированы на глубину анализа, выявление мотивации, ценностей, поведения сотрудников	Ориентированы на измерение конкретных показателей эффективности, KPI, числовых данных
Тип данных	Описательные, неструктурированные (интервью, наблюдения, кейсы)	Числовые, статистические (баллы, рейтинги, проценты, графики)
Гибкость	Высокая, позволяют адаптировать подход под конкретную ситуацию	Низкая, требуют строгой формализации и стандартизации
Объективность	Субъективны, зависят от интерпретации исследователя	Более объективны, так как основаны на измеримых критериях
Масштабируемость	Сложно масштабировать из-за трудоемкости	Легко масштабируются, подходят для больших групп сотрудников
Примеры методов	Глубинные интервью, фокус-группы, 360-градусная оценка	KPI, ROI кадровых решений, статистический анализ текучести, бенчмаркинг
Преимущества	Позволяют понять скрытые мотивы, улучшить коммуникацию, выявить неочевидные проблемы	Дают четкие метрики для сравнения, удобны для отчетности и принятия управленческих решений
Недостатки	Требуют времени, сложно сравнивать результаты между разными группами	Могут упускать контекст, человеческий фактор, сводя всё к цифрам
Применение	Лучше подходят для анализа корпоративной культуры, лидерских качеств, командной динамики	Эффективны для оценки производительности, эффективности HR-процессов, бюджетирования

Использование качественных методов, в совокупности с количественными, позволяет более эффективно оценивать кадровый менеджмент. Важно помнить, что каждый метод имеет свои ограничения и достоинства, и комбинирование различных подходов может привести к наиболее полному и сбалансированному анализу.

Выбор методов оценки эффективности кадрового менеджмента имеет решающее значение для достижения высоких результатов в организации. Разнообразие существующих подходов создает необходимость в тщательном анализе и понимании их свойств и ограничений. От качества выбранных методов зависит не только объективность получаемых данных, но и способность управленцев адекватно реагировать на вызовы и изменения, происходящие в компании.

Оптимальная методика оценки должна учитывать как количественные, так и качественные показатели. Количественные методы, такие как анкетирование, балльные рейтинги и статистические анализы, позволяют существенно упростить процесс получения данных. Однако чисто количественный подход может упустить важные аспекты, касающиеся человеческого фактора – мотивации, удовлетворенности сотрудников и корпоративной культуры.

Важно использовать комбинированный подход, который интегрирует результаты различных типов оценки, обеспечивая более полное представление о состоянии управления кадрами. Например, анкетные опросы можно дополнить глубокими интервью с сотрудниками, что позволит выявить потребности, ожидания и проблемы, которые не всегда очевидны в количественных данных. Использование сбалансированных показателей создает возможность для более обоснованных практических решений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной выпускной квалификационной работе были изложены теоретические и практические основы системы кадрового менеджмента в компании на примере системы кадрового менеджмента ООО «КОНТИНЕНТ».

В ходе выполнения выпускной квалификационной работы была проведена комплексная оценка системы кадрового менеджмента ООО «КОНТИНЕНТ», выявлены ключевые проблемы и разработаны мероприятия по их устранению. Основной проблемой компании является критически высокая текучесть кадров (83,58%), которая негативно влияет на операционную стабильность и финансовые результаты. Анализ показал, что основные причины увольнений связаны с низкой оплатой труда (24,02%), неудобным графиком работы (5,17%) и тяжелыми условиями труда (3,69%). Кроме того, слабый HR-бренд (рейтинг 3,3 на HH.ru) и длительный срок закрытия вакансий (около месяца) усугубляют ситуацию.

Для решения этих проблем был предложен комплекс мероприятий, включающий оптимизацию системы оплаты труда, улучшение условий работы, усиление HR-бренда, создание кадрового резерва, внедрение цифровых HR-инструментов, мониторинг удовлетворенности персонала и пересмотр системы аттестации. Общий бюджет реализации этих мер составил 795 000 рублей, что является экономически обоснованным и доступным для компании. Особое внимание было уделено использованию современных технологий, таких как AI-чат-боты для рекрутинга и мобильное приложение для сотрудников, что позволит автоматизировать рутинные процессы и повысить эффективность кадровой работы.

Оценка эффективности предложенных мероприятий показала, что их реализация позволит значительно улучшить ключевые показатели кадрового менеджмента. Ожидается снижение текучести кадров до 55-60%, рост производительности труда на 10-15%, сокращение времени закрытия вакансий до 15-20 дней и уменьшение затрат на рекрутинг на 40-50%. Финансовый

эффект от внедрения мероприятий оценивается в 29 515–44 273 тыс. рублей дополнительной прибыли в год, при этом срок окупаемости затрат составит не более месяца. Это свидетельствует о высокой экономической эффективности предложенных решений.

Таким образом, проведенная работа подтвердила, что совершенствование кадрового менеджмента в ООО «КОНТИНЕНТ» является важным резервом для повышения конкурентоспособности компании. Реализация предложенных мероприятий не только устранит текущие проблемы, но и создаст устойчивую систему управления персоналом, способствующую долгосрочному развитию бизнеса. Комплексный подход, сочетающий материальные и нематериальные методы мотивации, а также использование современных технологий, позволит компании достичь результатов при минимальных затратах.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон "О бухгалтерском учете" от 06.12.2011 N 402-ФЗ (последняя редакция) / [Электронный ресурс] // "КонсультантПлюс" - законодательство РФ: кодексы, законы, указы, постановления Правительства Российской Федерации, нормативные акты — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/
2. Федеральный закон от 26.10.2002 N 127-ФЗ (ред. от 08.08.2024) "О несостоятельности (банкротстве)" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2025) / [Электронный ресурс] // "КонсультантПлюс" - законодательство РФ: кодексы, законы, указы, постановления Правительства Российской Федерации, нормативные акты — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_17819/
3. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 08.08.2024) "Об обществах с ограниченной ответственностью" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2025) / [Электронный ресурс] // "КонсультантПлюс" - законодательство РФ: кодексы, законы, указы, постановления Правительства Российской Федерации, нормативные акты — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_17819/
4. / [Электронный ресурс] // Работа в компании КОНТИНЕНТ в Красноярске : [сайт]. — URL: https://krasnoyarsk.hh.ru/employer/103905?hhtmFrom=vacancy_search_list
5. [Электронный ресурс] // Единый федеральный реестр сведений о банкротстве : [сайт]. — URL: <https://bankrot.fedresurs.ru/>
6. [Электронный ресурс] // ФАС России : [сайт]. — URL: <https://fas.gov.ru/>
7. [Электронный ресурс] // Федеральная налоговая служба : [сайт]. URL: <https://www.nalog.gov.ru/rn24/>
8. Арнаут Марина Николаевна, Митрофанова Татьяна Васильевна Кадровый менеджмент: сущность, подходы к трактовке, модели // АНИ:

экономика и управление. 2018. №1 (22). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovyy-menedzhment-suschnost-podhody-k-traktovke-modeli> (дата обращения: 12.06.2025).

9. Герасимова В. В., Поликаренов А. С., Басюк А. С. КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ // Форум молодых ученых. 2018. №5-1 (21). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovyy-menedzhment-v-upravlenii-predpriyatiiem> (дата обращения: 13.06.2025).

10. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для среднего профессионального образования / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 211 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-20316-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562559>

11. Грудкина Т. И., Добрикова Т. С. КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ // Экономика и социум. 2015. №2-1 (15). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovyy-menedzhment-osnovnye-napravleniya-razvitiya> (дата обращения: 13.06.2025).

12. Егоров И. С., Букреев А. В. ПРИМЕНЕНИЕ МОДЕЛИ АЛЬТМАНА ДЛЯ ОЦЕНКИ ВЕРОЯТНОСТИ БАНКРОТСТВА ПРЕДПРИЯТИЯ // Экономика и социум. 2019. №1-1 (56). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-modeli-altmana-dlya-otsenki-veroyatnosti-bankrotstva-predpriyatiya>.

13. Егоров И. С., Лупандин В. В. СРАВНЕНИЕ МОДЕЛЕЙ Р.ТАФФЛЕРА И У.БИВЕРА ПРИ ОЦЕНКЕ БАНКРОТСТВА ПРЕДПРИЯТИЯ // Теория и практика современной науки. 2019. №1 (43). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sravnenie-modeley-r-tafflera-i-u-bivera-pri-otsenke-bankrotstva-predpriyatiya>.

14. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст :

электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567626> (дата обращения: 11.06.2025).

15. Кадровая стратегия организации / Ю. Г. Одегов, М. Н. Кулапов, А. И. Гретченко, М. А. Фатеев // Научно-аналитический журнал Наука и практика Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова. — 2020. — Т. 12, №4 (40). — С. 17—39.

16. Каримов Д. Р. СРАВНЕНИЕ SWOT И PEST-АНАЛИЗА // Теория и практика современной науки. 2016. №12-1 (18). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sravnenie-swot-i-pest-analiza>.

17. КОНТИНЕНТ торгово-логистическая компания URL: <https://contlog.ru/>

18. Коргова, М. А. Кадровый менеджмент : учебник для вузов / М. А. Коргова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18178-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/566927>

19. Кремер М. К. Организация кадрового менеджмента // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2016. №4-8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-kadrovogo-menedzhmenta> (дата обращения: 13.06.2025).

20. Ломакина О. Ю. СТРАТЕГИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИИ // Экономика и социум. 2016. №2 (21). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategiya-kadrovogo-menedzhmenta-v-organizatsii> (дата обращения: 13.06.2025).

21. Н. Н. Козак Оценка персонала и эффективности управления [Текст] / Н. Н. Козак — . — : Издательские решения, 2024 — 53 с.

22. Н. Н. Козак кадровое планирование персонала. [Текст] / Н. Н. Козак — . Издательские решения, 2024 — 51 с.

23. Наджафова Марина Николаевна Применение четырехфакторной модели Лиса для прогнозирования вероятности банкротства фармацевтических

предприятий // КНЖ. 2018. №1 (22). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-chetyrehfaktornoy-modeli-lisa-dlya-prognozirovaniya-veroyatnosti-bankrotstva-farmatsevticheskikh-predpriyatiy>.

24. Надина Юлия Николаевна УЧЕТ НАЦИОНАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ КАК КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО ОРГАНИЗАЦИИ // E-Scio. 2020. №9 (48). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/uchet-natsionalnyh-osobennostey-v-upravlenii-personalom-kak-konkurentnoe-preimuschestvo-organizatsii> (дата обращения: 12.06.2025).

25. Неустроева С. В. КОНКУРЕНТНЫЕ СТРАТЕГИИ КОМПАНИИ ПО МАЙКЛУ ПОРТЕРУ // Форум молодых ученых. 2018. №11-2 (27). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/konkurentnye-strategii-kompanii-po-mayklu-porteru> (дата обращения: 12.06.2025).

26. П. В. Симонин Р. К. Андарова Т. А. Мукашев Кадровые стратегии и корпоративная культура в системе трудовых отношений: теория и практика [Текст] / П. В. Симонин Р. К. Андарова Т. А. Мукашев — . Издательские решения, 2024 — 153 с.

27. Соколова Лариса Георгиевна, Оглоблин Владимир Александрович Оценка результатов кадрового менеджмента в условиях функционирования системы управления персоналом // Baikal Research Journal. 2016. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-rezultatov-kadrovogo-menedzhmenta-v-usloviyah-funktsionirovaniya-sistemy-upravleniya-personalom> (дата обращения: 12.06.2025).

28. Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. А. Горелова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16900-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561282> (дата обращения: 10.06.2025).

29. Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. А. Горелова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16900-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561282> (дата обращения: 12.06.2025).

30. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебник для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562320> (дата обращения: 11.06.2025).

31. Шеремет А.Д., Негашев Е.В. Методика финансового анализа деятельности коммерческих организаций. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2008. — 208 с.

32. Шмелев С. В. ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЛОГИСТИКИ: ТЕНДЕНЦИИ И ПРОБЛЕМЫ // Мировая наука. 2025. №3 (96). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-logistiki-tendentsii-i-problemy>.

Бухгалтерский баланс ООО «КОНТИНЕНТ»

Актив				
Наименование показателя	Код	На 31.12.2024	На 31.12.2023	На 31.12.2022
I. Внеоборотные активы				
Нематериальные активы	1110	370 -33,3%	555	-
Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
• Основные средства	1150	197 397 -15,2%	171 355 -27,0%	234 750
Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
Финансовые вложения	1170	37 072 -1,3%	37 565 -15,8%	44 630
Отложенные налоговые активы	1180	7 057 -19,7%	8 788 -46,2%	6 013
Прочие внеоборотные активы	1190	-	-	-
Итого по разделу	1100	241 896 -10,8%	218 264 -23,5%	285 393
II. Оборотные активы				
• Запасы	1210	917 808 -26,5%	725 427 -14,4%	847 393
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	774 -12,5%	885 -12542,9%	7
• Дебиторская задолженность	1230	2 284 816 -33,5%	1 711 995 -13,6%	1 506 447
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	94 000 -144515,4%	65 -44,4%	117
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	38 286 -83,1%	226 719 -572,7%	33 704
• Прочие оборотные активы	1260	8 841 -16,3%	7 605 -5,1%	7 233
Итого по разделу	1200	3 344 526 -25,1%	2 672 696 -11,6%	2 394 902
Баланс	1600	3 586 422 -24,1%	2 890 960 -7,9%	2 680 295

Пассив

Наименование показателя	Код	На 31.12.2024	На 31.12.2023	На 31.12.2022
III. Капитал и резервы				
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	10 300 0,0%	10 300 0,0%	10 300
Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-	-
Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
Резервный капитал	1360	-	-	-
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	2 225 782 - 15,3%	1 930 026 + 16,1%	1 661 821
Итого по разделу	1300	2 236 082 - 15,2%	1 940 326 - 16,0%	1 672 121

IV. Долгосрочные обязательства

Заемные средства	1410	-	-	-
Отложенные налоговые обязательства	1420	15 608 - 9,8%	14 220 - -34,1%	21 586
Оценочные обязательства	1430	-	-	-
Прочие обязательства	1450	-	-	-
Итого по разделу	1400	15 608 - 9,8%	14 220 - -34,1%	21 586

V. Краткосрочные обязательства

Заемные средства	1510	80 000 - 67,4%	47 800 - -69,3%	155 853
Кредиторская задолженность	1520	1 215 785 + 43,7%	846 227 + 5,6%	801 705
Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
Оценочные обязательства	1540	38 947 - -8,1%	42 388 - 46,0%	29 030
Прочие обязательства	1550	-	-	-
Итого по разделу	1500	1 334 732 - 42,5%	936 414 - -5,1%	986 588
Баланс	1700	3 586 422 - 24,1%	2 890 960 - 7,9%	2 680 295

ПРИЛОЖЕНИЕ

Анализ современных источников исследования кадрового менеджмента

Автор	Научная работа	Подход/проблема исследования
Э. В. Бардасова, М. А. Зотов, С. Поникарова	Управление развитием кадрового потенциала предприятия как инструмент достижения его устойчивого развития в инновационной экономике.	Рассматривается значимость кадрового потенциала для повышения активности персонала. Описываются основные направления эффективного развития кадровой составляющей, в основе которой заложены оценки системы планирования карьерного роста в организации
Е. С. Симоненко	Совершенствование системы стимулирования труда как условие повышения уровня кадрового менеджмента	Разработаны практические рекомендации по формированию системы материального стимулирования трудовой деятельности на основе оптимального отношения ее структурных элементов
В. С. Соколова	Эффективность использования тестовых методик в HR-менеджменте	Изучение тестовых методик, используемых в HR-менеджменте
О. Н. Субочева	Факторы изменений стратегий кадрового менеджмента в производственной организации	Исследование ограничения к использованию человеческих ресурсов на предприятии в разрезе разновидности ресурсов, которые необходимы для производства качественной продукции
С. А. Оплачко, А. Г. Ивасенко	Кадровый менеджмент: современные технологии управления	Рассматривается последовательность этапов и действий по организации процесса управления работой персонала в организации
А. А. Карамулдина	Эффективность менеджмента на предприятии	Рассматриваются показатели эффективности кадрового менеджмента вместе с показателями прибыли и рентабельности, которые достаточно полно характеризуют хозяйственно-производственные результаты деятельности

		организации в целом
Н. И. Белепкин, Л. С. Савченко	Человеческий капитал и эффективность его использования в практике управления	Рассматривается, какое место и роль в современной экономике занимает человеческий капитал, а также зарубежный и отечественный опыт по применению новых технологий для эффективного использования человеческого капитала

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет Экономический
(полное наименование факультета)

Направление подготовки (код) 38.03.02 Менеджмент
направленность (профиль) образовательной программы Финансовый менеджмент

Выпускающая кафедра Менеджмента
(полное наименование кафедры)

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Казачковой Светланы Андреевны группы 121-м
(Ф.И.О. полностью)

на тему Совершенствование кадрового менеджмента ООО «КОНТИНЕНТ»
(наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 74 страницах,
содержит приложение(ия) на 3 страницах.

1. Актуальность и значимость темы кадровый менеджмент компании и совершенствования соответствующих мероприятий обусловлена возрастающей ролью человеческого капитала в условиях современной экономики, характеризующейся высокой динамикой изменений, цифровизацией бизнес-процессов и усилением конкурентной борьбы за квалифицированные кадры
2. Логическая последовательность дипломный проект выполнен в логической последовательности
3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений выводы и предложения аргументированы и конкретны
4. Полнота проработки литературных источников для написания дипломного проекта было использовано 32 литературных источника
5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков оформление работы соответствует требованиям, предъявляемым к работе
6. Положительные стороны работы изучены теоретические основы организации кадрового менеджмента на предприятии; проведен бизнес-анализ деятельности в ООО «КОНТИНЕНТ»; также проанализирована организация кадрового менеджмента в ООО «КОНТИНЕНТ» и разработаны рекомендации по

совершенствованию кадрового менеджмента в ООО «КОНТИНЕНТ»

7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы уровень самостоятельности высокий

8. Недостатки работы замечаний по выпускной квалификационной работе не выявлено

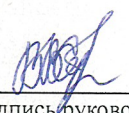
9. Оценка сформированности ОК, ОПК и ПК, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы сформированные в процессе работы над ВКР ОК, ОПК и ПК оцениваются как выше среднего

10. Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть (не может быть) рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии. Работа заслуживает оценки отлично.
(оценка прописью)

Руководитель выпускной квалификационной работы Сербинович Вера Владимировна, доцент кафедры Менеджмента

(Ф.И.О. должность, ученая степень, ученое звание)

« 20 » 06 2025 г.


(подпись руководителя)

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет Экономический

(полное наименование факультета)

Направление подготовки (код) 38.03.02 Менеджмент

направленность (профиль) образовательной программы Финансовый менеджмент

Выпускающая кафедра Менеджмента

(полное наименование кафедры)

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Казачковой Светланы Андреевны группы 121-м
(Ф.И.О. полностью)

на тему Совершенствование кадрового менеджмента ООО «КОНТИНЕНТ»
(полное наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 74 страницах,
содержит приложение(ия) на 4 страницах.

1. Актуальность, новизна и практическая значимость темы связана с возрастающей ролью человеческого капитала в условиях современной экономики, характеризующейся высокой динамикой изменений, цифровизацией бизнес-процессов и усилением конкурентной борьбы за квалифицированные кадры. Управление персоналом перестает быть вспомогательной функцией и превращается в стратегический ресурс. Особую значимость приобретает необходимость постоянного совершенствования кадрового менеджмента в связи с трансформацией трудовых отношений, изменением ценностных ориентаций работников и ужесточением требований к качеству трудовой жизни

2. Логическая последовательность дипломный проект выполнен в логической последовательности

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений поставленные проблемы и пути их решений являются конкретными и аргументированными, представленные графики, таблицы и расчеты подтверждают выводы в проделанной работе.

4. Полнота проработки литературных источников в процессе исследования студент использовал современные и достоверные источники информации, опирался на официальную и подходящую литературу в рамках поставленной проблемы.

5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций,

приложений, графиков высокое и доступное для понимания

6. Положительные стороны работы в работе изучены теоретические основы кадрового менеджмента на предприятии; проведен бизнес-анализ деятельности ООО «КОНТИНЕНТ»; также проведена оценка кадрового менеджмента ООО «КОНТИНЕНТ» и разработаны рекомендации по совершенствованию кадрового менеджмента в ООО «КОНТИНЕНТ».

7. Недостатки работы в выпускной квалификационной работе не было выявлено недостатков.

8. Оценка сформированности ОК, ОПК и ПК, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы, сформированные в процессе работы над ВКР ОК, ОПК и ПК оцениваются как выше среднего

9. Какие предложения целесообразно внедрить в практику пересмотр системы аттестации и внедрение новой методики оценки персонала, усиление HR-бренда компании, создание кадрового резерва, мониторинг удовлетворенности персонала, улучшение условий труда и графика работы.

10. Выпускная квалификационная работа соответствует всем установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной (итоговой) комиссии.

Работа заслуживает оценки отлично, а ее автор заслуживает присвоения квалификации¹ бакалавр
(оценка прописью)

Рецензент выпускной квалификационной работы

Руководитель отдела по работе с персоналом, ООО «Континент»
Пашкина С.М.

(Ф.И.О. должность, ученая степень, ученое звание, место работы)

« 20 » 06

(подпись рецензента)



¹ Прописывается при условии положительной оценки

Автономная некоммерческая
организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса,
управления и психологии»

СПРАВКА

о результатах проверки текстового документа на наличие заимствований

Проверка выполнена в электронно-библиотечной системе
Znanium.com

Автор работы	Казачкова Светлана Андреевна
Подразделение	Экономический факультет
Тип работы	Выпускная квалификационная работа
Название работы	Совершенствование кадрового менеджмента в компании ООО «КОНТИНЕНТ»
Название файла	Совершенствование кадрового менеджмента в компании ООО «КОНТИНЕНТ» doc
Процент заимствования	3,88%
Процент оригинальности	96,12%
Дата проверки	21.06.2025
Работу проверил	Яковлева Екатерина Андреевна
Подпись ответственного	

Перечень сведений выпускной квалификационной работы, необходимых для изъятия из электронного текста работы для доступа лиц в электронно-библиотечной системе образовательной организации

Я, Казачкова Светлана Андреевна

(фамилия, имя, отчество обучающегося)

требую ¹ изъятия из электронного текста моей выпускной квалификационной работы «Совершенствование кадрового менеджмента ООО «КОНТИНЕНТ» при осуществлении доступа лиц к тексту в электронно-библиотечной системе Автономной некоммерческой организации высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» следующие сведения (указываются номер глав, параграфов, таблиц, графиков или других разделов и подразделов работы, позволяющие однозначно изъять соответствующие сведения):

№ п/п	Изъятая часть	Причина изъятия
1.	глава 2	Текст содержит сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам
2.	глава 3	Текст содержит сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам

Казачкова
(подпись обучающегося)

/ Казачкова С.А.
(Ф.И.О. обучающегося)

«20» 06 2025 г.

¹ Пункт 38 Приказа Минобрнауки России от 29.06.2015 №636 (ред. от 27.03.2020) «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»

38. Тексты выпускных квалификационных работ, за исключением текстов выпускных квалификационных работ, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, размещаются организацией в электронно-библиотечной системе организации и проверяются на объем заимствования, в том числе содержательного, выявления неправомерных заимствований устанавливается организацией.

Доступ лиц к текстам выпускных квалификационных работ должен быть обеспечен в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом изъятия по решению правообладателя производственных, технических, экономических, организационных и других сведений, в том числе о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную ценность в силу неизвестности их третьим лицам.

ИНН 2463043654 ОГРН 1022402138758
660115, г. Красноярск, ул. Тотмина, 35а
Телефон (391) 255-55-28, reception@contlog.ru

Ректору
АНО ВО СИБУП
В.Ф. Забуге
660033, г. Красноярск,
ул. Московская д.7 «А»
+7(391) 265-55-29

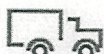
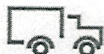
Уважаемый Владимир Федорович!

Прошу вас утвердить тему выпускной квалификационной работы студентки группы 121-М Казачковой Светланы Андреевны «Совершенствование кадрового менеджмента ООО «КОНТИНЕНТ»».

Руководитель отдела по работе с персоналом

ООО «Континент»

Павлова С.Н.



ИНН 2463043654 ОГРН 1022402138758
660115, г. Красноярск, ул. Тотмина, 35а
Телефон (391) 255-55-28, reception@contlog.ru

Ректору
АНО ВО СИБУП
В.Ф. Забуге
660033, г. Красноярск,
ул. Московская д.7 «А»
+7(391) 265-55-29

Справка о внедрении рекомендаций

Настоящей справкой подтверждаю, что рекомендации, предложенные студенткой группы 121-М Казачковой Светланой Андреевной в её выпускной квалификационной работе на тему «Совершенствование кадрового менеджмента ООО «КОНТИНЕНТ»» были рассмотрены и принято решение о внедрении предложенных рекомендаций в деятельность организации.

Руководитель отдела по работе с персоналом

ООО «Континент»

Патина С.Н.

