ВКР\_Разработка механизма карьерного продвижения персонала, снижения текучести и повышения его заинтересованности в конечных результатах

Стр-65

[1 Введение](#_Toc468406602)

[1.1 Краткая характеристика компании и ее подразделения](#_Toc468406603)

[1.2 Сущность проблемы](#_Toc468406604)

[1.3 Исследовательская гипотеза](#_Toc468406605)

[1.4 Пути и способы решения темы исследования](#_Toc468406606)

[1.5 Вопросы исследования](#_Toc468406607)

[2 Обзор теоретической литературы по теме исследования](#_Toc468406608)

[2.1 Управление карьерой в трудах специалистов](#_Toc468406609)

[2.2 Модели, виды карьеры персонала в организации](#_Toc468406610)

[2.3 Этапы деловой карьеры персонала](#_Toc468406611)

[3 Методология](#_Toc468406612)

[3.1 Цели, задачи и методы исследования](#_Toc468406613)

[3.2 Структура исследования](#_Toc468406614)

[4.1 Исследование 1: Насколько высок в компании уровень текучести кадров? Каковы основные причины увольнения сотрудников?](#_Toc468406615)

[4.1.1 Сбор данных и методика проведения исследования](#_Toc468406616)

[4.1.2 Результаты исследования](#_Toc468406617)

[4.1.3 Выводы по результатам исследования](#_Toc468406618)

[4.2 Исследование: Какая программа карьерного роста существует в компании на данный момент](#_Toc468406619)

[4.2.1 Сбор данных и методика проведения исследования](#_Toc468406620)

[4.2.2 Результаты исследования](#_Toc468406621)

[4.2.3 Выводы по результатам исследования](#_Toc468406622)

[4.3. Исследование 3: Какие должности в компании в первую очередь нуждаются в системе управления карьерным ростом?](#_Toc468406623)

[4.3.1 Сбор данных и методика проведения исследования](#_Toc468406624)

[4.3.2 Результаты исследования](#_Toc468406625)

[4.3.3 Выводы по результатам исследования](#_Toc468406626)

[4. Исследование 4: Через сколько месяцев после своего прихода сотрудники, находящиеся на должностях, нуждающихся в системе управления карьерным ростом, покидают компанию? Какой процент сотрудников и к какому сроку их работы в компании, должны быть переведены на более высокую должность для их удержания и выхода на плановые показатели текучести?](#_Toc468406627)

[4.4.1 Сбор данных и методика проведения исследования](#_Toc468406628)

[4.4.2 Результаты исследования](#_Toc468406629)

[4.4.3 Выводы по результатам исследования](#_Toc468406630)

[4.5 Исследование 5: Какие показатели должны быть достигнуты сотрудниками каждой должности, чтобы по истечению срока, определенного в ответе на предыдущий вопрос, эти сотрудники могли быть переведены на более высокую должность?](#_Toc468406631)

[4.5.1 Сбор данных и методика проведения исследования](#_Toc468406632)

[4.5.2 Результаты исследования](#_Toc468406633)

[4.5.3 Выводы по результатам исследования](#_Toc468406634)

[4.6. Исследование 6: Какие направления управления карьерой и настроением сотрудников возможно внедрить в компании?](#_Toc468406635)

[4.6.1 Сбор данных и методика проведения исследования](#_Toc468406636)

[4.6.2 Результаты исследования](#_Toc468406637)

[4.6.3 Выводы по результатам исследования](#_Toc468406638)

[4.7 Исследование 7: Какие преимущества получит компания от внедрения системы управления карьерой?](#_Toc468406639)

[4.7.1 Сбор данных и методика проведения исследования](#_Toc468406640)

[4.7.2 Результаты исследования](#_Toc468406641)

[4.7.3 Выводы по результатам исследования](#_Toc468406642)

[5 Рекомендации по результатам исследования](#_Toc468406643)

[Список использованной литературы](#_Toc468406644)

Заключение

Подведем результаты всех исследований по теме работы и разработаем план проведения карьерного продвижения и стимулирования интереса к деятельности среди работников ТОО «».

Исследование 1: Насколько высок в компании уровень текучести кадров? Каковы основные причины увольнения сотрудников? выявило, что:

- в ТОО «» возрастает количество персонала, и по состоянию на 1 января 2016 года насчитывает 124 работника, преимущественно со стражем работы 2-3 года;

- анализ принятий и увольнений указывает на примем преимущественно специалистов и повышенную динамику увольнений рабочих низшего звена. исходя из этого выявлено налицо превышение коэффициентов текучести кадров по всем годам;

- причины увольнений работников имеют в основном личный характер (по собственному желанию). При этом преобладают такие категории как: малая заинтересованность трудовым процессом, малое материальное стимулирование труда, а также отсутствие продвижений в карьере. Это приводит к необходимости пересмотра наличествующей в компании системы управления карьерой и мотивирование персонала.

**Список использованной литературы**

1. Алиева З.К. К вопросу о кадровом планировании в организации // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2014. № 27. С. 44-47;

2. Анисимов В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации: практическое пособие кадровика. М., 2008. - 320 с.;

3. Астахов Ю.В. Планирование деловой карьеры персонала как эффективная кадровая технология // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2013. Т. 13. № 2. С. 14-17;

4. Бухалков М.И. Планирование оптимальной численности производственного персонала на предприятии // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2014. № 7. С. 38-44;

5. Власюк Л.Л. Совершенствование формирования кадрового состава на основе планирования работы с персоналом // В сборнике: Управление персоналом: современные концепции и эффективные технологии 2014. С. 78-81;