

«Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»

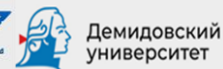
Программа подготовки управленческих кадров  
для организации народного хозяйства РФ, направление «Менеджмент»

Аттестационная работа на тему:

**«Улучшение процесса управления персоналом  
ПАО "Ярославский радиозавод"»**

Выполнила: Пустобаева Ж.В.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Д.Ю.Брюханов



# АКТУАЛЬНОСТЬ



Распоряжением Правительства № 20-р от 17 января 2020 г утверждена стратегия развития электронной промышленности РФ на период до 2030 г. и план мероприятий по ее реализации.



Минпромторг России на своем официальном сайте в конце 2020 опубликовал актуальные задачи по развитию радиоэлектронной отрасли, одной из которых является – *«Повышение эффективности проведения отраслевой кадровой политики»*



На международном экономическом форуме в г. Санкт-Петербург в июне 2021 г. Евгений Нестеров, отметил значимость ПАО «Ярославский радиозавод» для вновь созданного холдинга космического приборостроения на базе АО "Российские космические системы", как надежного партнера, который решит задачи серийного производства изделий космических систем и комплексов.



## АКТУАЛЬНОСТЬ ВЫБРАННОЙ ТЕМЫ

Сравнить стратегию кадровой политики предприятия, систему управления персоналом с задачами новой стратегии развития электронной промышленности Российской Федерации и подготовиться к возложенной на предприятие миссии – стать стратегическим партнером АО "Российские космические системы».

## АТТЕСТАЦИОННАЯ РАБОТА СОСТОИТ ИЗ:

1

Теоретическая  
часть

2

Практическая  
часть

3

Инновационный  
проект

## ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Актуализация политики управления персоналом в связи с новыми стратегическими целями предприятия.

## ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Кадровая политика ПАО «Ярославский радиозавод», система управления персоналом предприятия.

## ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Улучшение системы управления персоналом для актуализации кадровой стратегии предприятия.

# ПОСТАВЛЕННЫЕ ЗАДАЧИ

1. Анализ объекта и предмета исследования с целью выявления уровня оптимальности существующей кадровой политики для решения стратегических целей предприятия;
2. Предложение улучшения процесса управления персоналом предприятия в сложившихся экономических условиях;
3. Перечисление перспективные способы взаимодействия предприятия с образовательными организациями высшего и среднего образования, разработать проект проведение совместной (ВУЗ и предприятие – работодатель) научно-методической конференции как инновационной формы взаимодействия по привлечению молодых специалистов на предприятие .



## Типовые проблемы управления персоналом

### *Уровень управления*

Не включено в число стратегических приоритетов компании.

### *Организационно-функциональное устройство*

Существует лишь набор документов

### *Процессное устройство*

кадровые процессы реализуются как стандартный набор действий

### *Компетенции:*

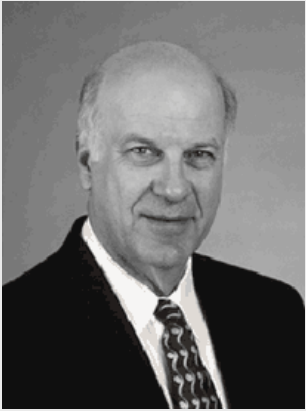
корпоративные модели компетенций, личные умения работы с людьми.

### *Информационное обеспечение -*

внедрены учетные кадровые программы, отсутствуют комплексные информационные системы.

*Научное обеспечение управленческой деятельности*

## Диагностический подход к управлению персоналом



Автор подхода Джон М. Иванцевич.

Такой подход предполагает использование данных анализа влияния внешних и внутренних

факторов на состояние деятельности организации в сфере управления персоналом, устанавливает диагноз и предлагает конкретные варианты решения проблем.

Модель управления персоналом включает следующие главные объекты анализа:

- людей (персонал);
- внешние и внутренние условия;
- саму организацию.

## Анализ характеристик:

- Организационно-правовая форма предприятия.
- Организационно-управленческая структура предприятия.

(выделили 6 компонентов)

*Компонент выявляет точки роста*

**Каждому блоку диагностической модели дается характеристика.**

- Персонал
- Условия
- Организация





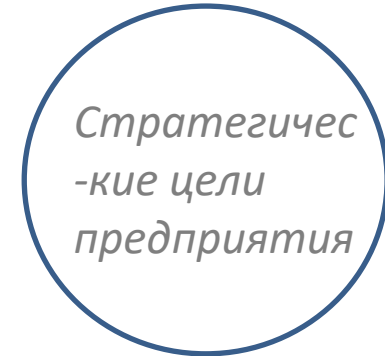
## Анализ характеристик: *Основные финансово-экономические показатели предприятия.*



Активное участие в создании современных комплексов радиосвязи и систем передачи данных, радиотехнической аппаратуры военного, профессионального и космического назначения в целях повышения обороноспособности страны и развития телекоммуникационной отрасли экономики.



ПАО «Ярославский радиозавод» - высокотехнологичное, динамично развивающееся предприятие, успешно реализующее корпоративные принципы ведения бизнеса, научно-технический и производственный центр создания инновационной продукции.



Сохранение и развитие высокопроизводительного производства. Увеличение возможностей предприятия и собственной школы создания высокотехнологической радиоэлектроники. Ориентация деятельности предприятия на выполнение государственных и социальных задач; Работы по расширению рынков, выходящих за пределы ЕАЭС; Обеспечение требуемого уровня доходов акционеров и налоговых отчислений.

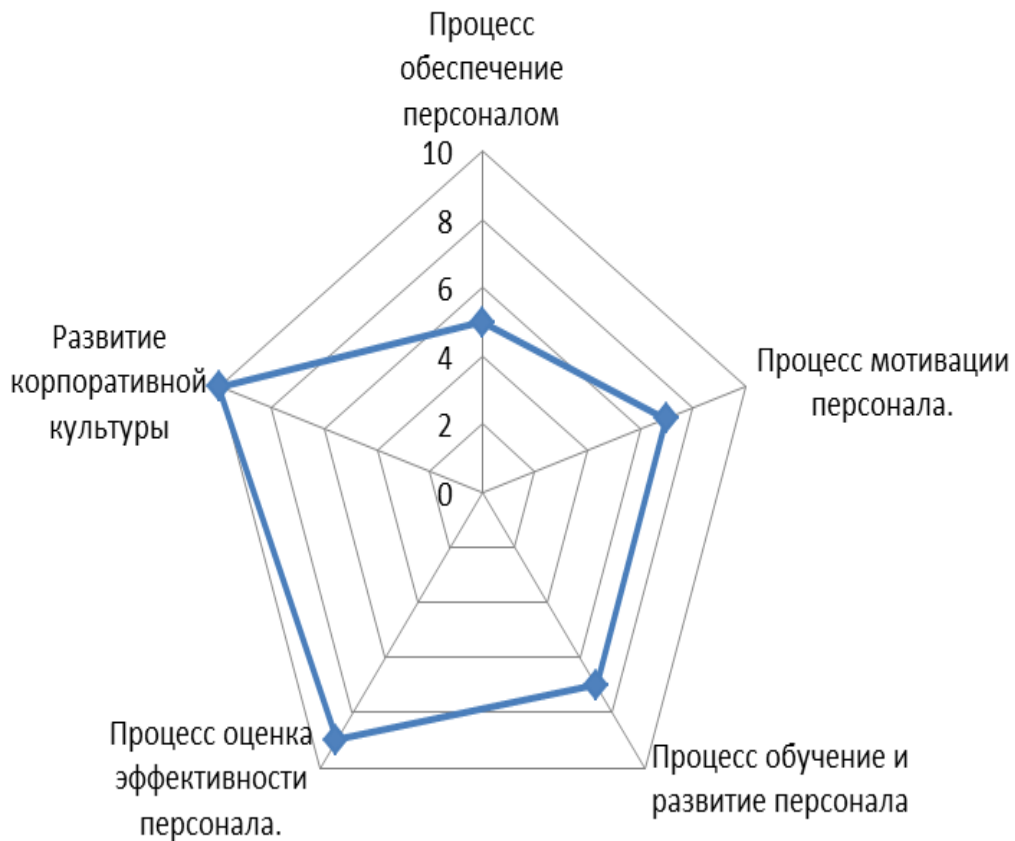
# Анализ характеристик:

## **SWOT** - анализ

Для качественной оценки сегодняшнего состояния системы управления персоналом и возможных улучшений работы с персоналом предприятия, использован SWOT–анализ.

*Анализ кадровой политики* организации по характеристикам внутренних документов, регламентирующих процессы управления персоналом.

*Экспертный метод* сбора данных с помощью анкет-опросников, *цель* – выяснить степени удовлетворённости руководителей основными процессами управления персоналом.



## Результат анкеты - опросника

о степени удовлетворённости основными кадровыми процессами предприятия показывает, что процессу обеспечения персоналом уделялось наименьшее внимание, суммарный показатель по этой шкале составляет всего 5 баллов в сравнении с другими

## Задачи Стратегии отрасли:

- повышение привлекательности отрасли для профессиональных кадров и молодежного кадрового резерва;
- привлечение в отрасль сотрудников, обладающих необходимыми технологическими компетенциями;
- обеспечение внедрения российских разработок в процессы подготовки и переподготовки специалистов;
- обеспечение подготовки, развитие и управление кадровым ресурсом отрасли с приоритетом перспективных для будущих изделий и рынков специальностями.

## Способы реализации задач ПАО «Ярославским радиозаводом»

Систематическая работа предприятия – работодателя с высшими и средними образовательными организациями.

Реализовывать улучшения системы управления персоналом предприятия, представленные на следующем слайде в виде проектов.

## Задачи и функции новой HR- стратегии

Конкретизированы и разделены на три зоны ответственности по уровням.

Для каждого уровня управления определены свои ресурсы.

**для улучшения:**

*процесса  
обеспечения  
персоналом*

*процесса  
мотивации  
персонала*

*процесса  
обучение и  
развитие  
персонала*

*процесса  
оценки  
эффективно  
сти  
персонала*

*развития  
корпоративно  
й культуры*

Все улучшения, актуализируют кадровую политику предприятия.

## Взаимодействия ПАО «Ярославский радиозавод» с образовательными организациями.

Причины определяющие выбор:

1. Повышенный спрос на высококвалифицированный персонал в области создания радиотехнических средств, радиоинженеров в регионе, близость Москвы.
2. Невостребованность, низкая популярность профессий радиотехнической направленности среди абитуриентов ВУЗов и СУЗов.
3. Исключительная конкуренция за специалистов по научным исследованиям и разработкам.

4. Устойчивый рост заработных плат предприятий региона близких нам производств.
5. Большая избирательность высококвалифицированных соискателей при выборе потенциального работодателя.
6. Неудовлетворенность подготовкой специалистов, снижение качества обучения по инженерно-техническим и рабочим специальностям.

Наш проект:  
«Проведение совместной научно-методической конференции как инновационной формы взаимодействия между вузом и предприятием – работодателем»



**БАЗОВАЯ КАФЕДРА –  
СВЯЗУЮЩЕЕ ЗВЕНО  
МЕЖДУ ВУЗОМ И РАБОТОДАТЕЛЯМИ**  
ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ В РАДИОТЕХНИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ

Миссия проекта и идея формата

Открытое публичное мероприятие, совместная научно-методическая конференция, которая даст возможность всем заинтересованным сторонам достичь поставленных целей, обменяться опытом, оценить собственную работу по взаимодействию и сотрудничеству (партнерство вуз и предприятие–работодатель).

Цели проекта

Проект является стратегически важным для развития завода мероприятием, так как направлен на привлечение молодых специалистов.

Задачи проекта

Обеспечения производства высококвалифицированными кадрами.



***Спасибо за внимание!***