СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

1 Теоретические аспекты системы управления персоналом компании на основе применения показателей ключевых показателей эффективности 6

1.1 Сущность и современная концепция системы управления персоналом компании 6

1.2 Система ключевых показателей эффективности в управлении персоналом компании 16

2 Анализ системы управления персоналом акционерное общество «силовые машины – ленинградский металлический завод» 21

2.1 Финансово-экономическая характеристика АО «Силовые машины – Ленинградский металлический завод»…………………………………...…….21

2.2 Характеристика системы управления персоналом на примере предприятия АО «Силовые машины – Ленинградский металлический завод»……………………………………………………………………………..33

2.3 Система ключевых показателей эффективности в управлении персоналом на примере предприятия АО «Силовые машины – Ленинградский металлический завод» 51

2.4 Оценка применения действующей системы ключевых показателей эффективности в управлении персоналом АО «Силовые машины – Ленинградский металлический завод» 55

3 Совершенствование системы ключевых показателей эффективности как инструмента системы управления персоналом 60

3.1 Оптимизация системы ключевых показателей эффективности 60

3.2 Автоматизация системы ключевых показателей эффективности 67

Заключение 107

Список использованных источников 108

Приложение А 111

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире деятельность любой компании зависит от эффективного построения системы мотивации управления персоналом. На сегодняшний день, такой метод как аттестация и оценка персонала, уже не актуален и не используется как инструмент мотивации персонала. Компаниям нужны новые инновационные инструменты управления, направленные на постановку амбициозных и достижимых целей компании. Ранее в России существовала система премирования, основанная на плановых и фактических показателях. Постепенно предприятия от неё отказались и следом за иностранными компаниями активно внедряют систему под названием **KPI — ключевые показатели эффективности (англ. Key Performance Indicators).** На практике грамотно разработанная система мотивации персонала помогает компаниям в достижении поставленных целей бизнес плана.

До сих пор во многих компаниях существуют различные практики с исторически сложившимися системами по оплате труда и не имеют единого стандарта и подхода к управлению мотивацией персонала. Системы не поддерживают стратегию развития компании на перспективу. Системы управления персоналом ориентированы либо на процесс, либо - на достижение краткосрочных результатов. Очевидные перекосы в системах и структурах оплаты труда. Как следствие, возникают риски потери квалифицированных и ценных кадров, идет снижение эффективности в достижении результатов. Для того чтобы компания успешно реализовывала свои цели, необходимо уходить от устаревших методов управления и внедрять новые инновационные инструменты, ориентированные на определение индивидуальной ответственности сотрудников.

Одним из основных таких векторов мотивации является разработка и внедрение системы KPI, в России чаще называют ключевые показатели эффективности.

Актуальность работы представлена тезисами о том, что построение эффективной системы ключевых показателей эффективности выступает действенным механизмом достижения высоких результатов трудовой деятельности персонала и результативности компании в целом.

В связи с этим целью исследования является анализ системы управления персоналом компании и разработка предложений по совершенствованию системы ключевых показателей эффективности как её инструмента.