**Уважаемый Председатель Государственной комиссии!**

**Уважаемые члены Государственной комиссии!**

Студентка образовательной программы подготовки бакалавров

«38.03.03. – Управление персоналом»

**Сухопарова анастасия юрьевна**

Вашему вниманию представляется дипломная работа на тему:

**ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ**

**И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА**

**ЕДИНОЙ СЕТИ ПИТАНИЯ**

(НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ ООО «ЕСП-сервис»)

**Актуальность исследования** обусловлена тем, что в современных условиях одним из важнейших направлений совершенствования системы управления персоналом является работа с кадровым резервом. Во многих организациях сложилась ситуация, когда специалисты не видят возможности для дальнейшего собственного роста и уходят из нее.

**Объектом исследования** являетсяфеномен кадрового резерва в современных системах управления персоналом деловой организации.

**Предмет исследования** – формирование и развитие кадрового резерва Единой сети питания ООО «ЕСП-сервис».

**Цель** данного **исследования** состоит в разработке и обосновании проектно-практических рекомендаций по оптимизации и развитию кадрового резерва Единой сети питания ООО «ЕСП-сервис».

На основе поставленной цели в дипломном проекте решаются следующие **исследовательские задачи**:

1. Рассмотреть кадровый резерв как феномен в современных системах управления персоналом.

2. Провести анализ процесса формирования и развития кадрового резерва в Единой сети питания ООО «ЕСП-сервис».

3. Разработать проектно-практические рекомендации по оптимизации и развитию кадрового резерва Единой сети питания ООО «ЕСП-сервис».

4. Обосновать социально-экономическую эффективность разработанных проектно-практических рекомендаций.

5. Провести анализ возможностей применения разработанных проектных рекомендаций для оптимизации формирования кадрового резерва в других компаниях по производству готового питания Санкт-Петербурга.

Поставленные исследовательские задачи потребовали следующей **структуры исследования**.

Дипломный проект включает: введение, три раздела и девять подразделов в них, в которых решаются поставленные исследовательские задачи; заключения, список источников и литературы, а также приложения, необходимо дополняющие основной текст.

Первый раздел называется: **Кадровый резерв в современных системах управления персоналом.**

Второй раздел: **Анализ процесса формирования и развития кадрового резерва в Единой сети питания ООО «ЕСП-сервис**».

Третий раздел: **Разработка и обоснование проектно-практических рекомендаций по оптимизации и развитию кадрового резерва Единой сети питания ООО «ЕСП-сервис**».

Выполнение поставленных задач позволило получить следующие **результаты исследования**:

1. Нами установлено и показано, что при отборе кандидатов в резерв для конкретных должностей надо учитывать не только общие требования, но и профессиональные требования, которым должен отвечать руководитель того или иного отдела, а также особенности требований к личности кандидата, основанные на анализе ситуации в подразделении, типе организационной культуры и т.д.
2. Проанализировано что, в управления кадровым резервом крупными торговыми компаниями существуют несколько подходов к классификации кадрового резерва. И для достижения стратегических целей компании, в особенности крупных компаний, наиболее эффективным является сочетание нескольких стратегий управления кадровым резервом.
3. Доказано, что осуществляя работу с кадровым резервом, руководство компании ООО «ЕСП-сервис» не использует в полной мере возможности продвижения своего собственного персонала, а ищет кандидатов извне, затрачивая излишние средства.

Для совершенствования деятельности организации в работе с кадровым резервом разработаны, обоснованы и предложены следующие **проектно-практические рекомендации:**

**1.** Необходимо создание системы отбора резерва руководителей, сформированной из 3 групп претендентов, отличающихся уровнем подготовленности к руководящей должности.

**2.** На первом этапе создания кадрового резерва для организации ООО «ЕСП-сервис» следует начать с создания двух групп резерва: оперативный – в него входят руководители-кандидаты, готовые к замещению ключевых должностей в настоящий момент или в ближайшем будущем; перспективный – молодые специалисты с лидерскими качествами, которые в дальнейшем могут занять руководящие должности в компании.

**3.** Требуется разработать программное обеспечение, с помощью которого любой сотрудник сможет заявить свою кандидатуру на руководящую должность, а также будет видеть заявки всех остальных сотрудников и может оставить о них своё мнение и дать оценку их профессионализму.

**Перспективы исследования** данной проблемы состоят в необходимости: 1) разработке новых технологических схем и планов реорганизации системы управления кадровым резервом; 2) во внедрении в производственные и управленческие процессы новых информационных технологий.

 **Спасибо за внимание!**