

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - **«Разработка мероприятий по повышению эффективности управления человеческими ресурсами на примере ЗАО «Эльф Филлинг»».**

Актуальность темы обусловлена необходимостью трансформации системы взглядов на управление человеческими ресурсами в связи с изменением характера взаимоотношений предприятий с внешней средой.

Слайд 2

Целью выпускной квалификационной работы является анализ путей и средств повышения эффективности системы управления человеческими ресурсами предприятия на примере ЗАО «Эльф Филлинг».

Слайд 3

Для достижения цели работы, во второй главе работы рассматриваются практические особенности исследования системы управления человеческими ресурсами на примере ЗАО «Эльф Филлинг».

ЗАО «Эльф Филлинг» – российское предприятие, созданное в 1997 году. Последние 5 лет является лидером в области производства аэрозолей технического назначения: декоративных и авторемонтных лакокрасочных материалов бытового и профессионального применения, автохимии, автокосметики.

Слайд 4

Горизонтальный анализ баланса ЗАО «Эльф Филлинг» за 2012-2014 годы показал, что валюта баланса предприятия в целом за анализируемый период (2012-2014 г.г.) снизилась на 22164 тыс.руб. или на 3%. Это свидетельствует о снижении активности деятельности компании.

Слайд 5

По данным вертикального анализа баланса можно сделать вывод, что в анализируемый период произошедшие изменения приводят предприятие к улучшению текущей платежной готовности и повышению финансовой устойчивости.

Анализ показателей ликвидности ЗАО «Эльф Филлинг» говорит об ухудшении текущей платежной готовности предприятия, хотя среднеотраслевые значения не выдерживаются только по двум основным показателям.

Динамика основных коэффициентов рентабельности оценивается отрицательно, что свидетельствует о снижении эффективности использования собственных средств предприятия и имеющемся потенциале для более эффективного вложения средств.

Слайд 6

Далее в работе рассматривается Система управления человеческими ресурсами предприятия.

Анализ возрастной структуры персонала ЗАО «Эльф Филлинг» показал, что служащие и специалисты относительно молодого возраста, а возраст обслуживающего персонала варьируется в пределах от 18 до 45.

Анализ структуры персонала ЗАО «Эльф Филлинг» (по стажу работы), показал, что основной стаж работы персонала от 1-2 лет (55%), от 2-3 лет (23%), от 3-5 лет (15%), и всего лишь 7% работников имеют трудовой стаж от 5-7 лет, это означает, что текучесть кадров на данном предприятии большая.

Анализ структуры персонала ЗАО «Эльф Филлинг» (по образованию) показал, что основная масса сотрудников имеют высшее и средне специальное образование. Это означает, что персонал на этом предприятии отбирают по определенным критериям, в том числе и по образованию.

Слайд 7

Текучесть кадров в ЗАО «Эльф Филлинг» за 2013-2014 гг. осталась в среднем одинаковой, в основном велика в этом доля рабочих (в 2013г. вышло – 4 человека, в 2014г. – 5 человек). Исследование мотивов выбытия работников с ЗАО «Эльф Филлинг» позволило определить основные причины увольнений. Среди основных причин – низкая заработная плата и отсутствие перспектив роста.

Слайд 8

Далее в работе проводилась оценка эффективности существующей системы управления человеческими ресурсами предприятия.

Коллектив компании ЗАО «Эльф Филлинг» имеет практически равные показатели по компонентам социально–психологического климата, что является положительным результатом, требующим усовершенствования.

Слайд 9

На рисунке на слайде 9 можно рассмотреть степень развития коллектива по различным характеристикам

Наиболее развит коллектив компании ЗАО «Эльф Филлинг» в информативной характеристике. Показатели организованности, открытости и коллективизма говорят о положительном климате в организации. Целесообразно обратить внимание на сплоченность коллектива, как наименьший показатель в исследуемой группе, что особенно касается взаимодействия между подразделениями организации.

Слайд 10

Рассматривая удовлетворенность сотрудников основными аспектами работы в организации, можно увидеть довольно ровную картину.

Большинство оценило все показатели на 7 баллов, что является достаточно высоким уровнем средней удовлетворенности по критерию. Меньше всего коллектив удовлетворен системой оплаты труда, но более удовлетворен моральным климатом на работе.

Слайд 11

Следует отметить, что при этом 80% сотрудников намерены продолжать работать на той же должности. 8% намерены получить повышение, еще 8% хотели бы перейти в другую организацию и сменить специальность.

Слайд 12

В ходе исследования основных процессов в системе управления человеческими ресурсами на анализируемом предприятии были выявлены такие проблемы, как:

- неэффективный процесс адаптации работников;
- формальный процесс аттестации, слабая мотивация сотрудников на достижение целей организации, необъективность результатов процесса мотивации и стимулирования труда;
- неэффективный процесс отбора персонала (использование в процессе отбора персонала ограниченного числа методов, формализм процедуры);
- отсутствие нормативного регулирования отношений в системе управления персоналом;
- отсутствие выделенных и описанных подпроцессов общего процесса «Управление персоналом».

Слайд 13

Третья глава работы содержит разработку Направлений совершенствования формирования эффективной системы управления человеческими ресурсами ЗАО «Эльф Филлинг».

По моему мнению, следует предложить принять за основу систему ежегодных бонусов и установить следующие критерии начисления долей или бонусов:

1. рационализаторское предложение, повлиявшее на сокращение издержек или увеличение прибыли;
2. нормальный психологический климат в коллективе;
3. отсутствие «текучки» кадров в подразделении .

Считаю эти критерии очень важными, так как их осуществление вызывает рост производительности труда, что является прямым фактором повышения заработной платы работников, в частности её постоянной части. Это прописная экономическая истина, отраженная, кстати, и в коллективном договоре ЗАО «Эльф Филлинг».

В ЗАО «Эльф Филлинг» нужно расширять систему компенсаций, льгот. Существующая система в компании весьма узкая и закоряченная. Можно установить такие новые виды компенсаций, как: доплата за многолетний труд, за составление отчетности, премии за сверхурочную работу, надбавка за опыт, умения и т. д.

Также надо повсеместно развивать организационное стимулирование персонала ЗАО «Эльф Филлинг». Важным аспектом данного метода мотивирования является сбалансированность личных и корпоративных целей, чего на данном предприятии явно недостаточно. Справиться с такой ситуацией поможет использование двух управленческих концепций Х. Рамперсада: универсальной системы показателей (TPS) и личной системы сбалансированных показателей (PBSC).

Слайд 14

Для определения выбора методов мотивации персонала к трудовой деятельности необходимо проводить социологический опрос сотрудников организации (подразделения), позволяющий выявить ценностную ориентацию сотрудников и определить силу факторов мотивации.

Вариант анкеты для исследования стимулов мотивации персонала к трудовой деятельности представлен на слайде.

Слайд 15

Далее в работе проводится расчёт эффективности предложенных мероприятий.

Рассмотрим соотношение расходов на мероприятия, направленные на совершенствование технологии кадровой работы в сравнении с финансовыми показателями. При этом будем учитывать, что прогнозный рост объема продаж от проведения предложенной группы мероприятий составит 10%. Таким образом, проведение подобных мероприятий необходимо в целях максимизации объема продаж и прибыли предприятия.

Как видим из приведенных данных, затраты на рекомендованные мероприятия увеличат расходы предприятия на 93,7%, при этом принося прибыль на каждый рубль вложенных затрат в размере 1,07 руб.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что проведение мероприятий по разработке командообразующих программ экономически эффективны.

В целом, предложенные в работе мероприятия по совершенствованию мотивации труда обеспечат результативность как самого процесса управления, так и достижение целей, поставленных перед управлением мотивацией с минимальными затратами средств, и, в конечном итоге, достижение определенного конечного результата деятельности с помощью специально подобранного, обученного и мотивированного коллектива предприятия.

Слайд 16

Таким образом, Цель работы - анализ путей и средств повышения эффективности системы управления человеческими ресурсами предприятия на примере ЗАО «Эльф Филлинг» – достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.