

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены Государственной аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Разработка информационной модели по реализации комплектующих».**

Актуальность темы исследования. В настоящее время на российских предприятиях формированию корпоративной культуры уделяется недостаточное внимание. Для многих предприятий актуальны базовые проблемы, связанные с неправильным осуществлением управления, вследствие недостаточной сформированности корпоративной культуры.

Слайд 2

Целью ВКР является разработка проекта по совершенствованию корпоративной культуры организации.

Объектом исследования является деятельность ООО «ИнтерСоюз».

Предмет исследования – социально-экономические отношения, возникающие в процессе создания проекта по совершенствованию корпоративной культуры организации.

В связи с этим возникают следующие **задачи**, представленные на слайде презентации.

Дипломный проект **основан на** методологических **принципах**, теоретических **положениях и выводах**, содержащиеся в фундаментальных и прикладных исследованиях отечественных и зарубежных ученых в области разработки и управления проектами организации. В работе использованы **методы** наблюдения, традиционные методы группировки, сравнения и обобщения.

Слайд 3

Корпоративная культура – это совокупность основополагающих производственных явлений, к которым относятся дисциплина труда, правила внутреннего трудового распорядка, организация и оплата труда на предприятии, кодекс корпоративной этики и ряд других закрепленных в соответствующих локальных нормативно-правовых актах предписывающих правил организационного взаимодействия сотрудников для достижения поставленных целей.

Элементы корпоративной культуры, оказывающие непосредственное влияние на развитие персонала приведены на рисунке.

Слайд 4

Компания «ИнтерСоюз» работает на рынке с 2008 года, осуществляет комплексное проектирование работ от архитектурной концепции и эскизов до рабочего проекта зданий и сооружений любого назначения, а также их строительство.

Проектная организация имеет допуски на следующие виды работ:

- работы по подготовке схемы планировочной организации земельного участка;

- работы по подготовке архитектурных решений;
- работы по подготовке сведений о внутреннем инженерном оборудовании, внутренних сетях инженерно-технического обеспечения;
- работы по подготовке проектов внутренних инженерных систем отопления, вентиляции, кондиционирования, теплоснабжения и холодоснабжения.

Организационная структура проектного предприятия ООО «ИнтерСоюз» представлена на схеме, которую Вы можете увидеть на слайде.

Слайд 5

Изменение их соотношения по годам за последние три года приведены в таблице «Изменение соотношения численности сотрудников по годам».

Рост численности персонала обусловлен расширением деятельности ООО «ИнтерСоюз».

Средний стаж работы персонала представлен в таблице «Средний стаж работы персонала на 2015 г.». Средний стаж работы персонала на 2015 г. составляет 5,9 лет.

Слайд 6

Как видно из диаграммы «Соотношение количества сотрудников со стажем работы», представленной на экране, наиболее часто встречающийся стаж - 5 лет.

Слайд 7

Интенсивность движения персонала характеризуется коэффициентами: оборота по приему; оборота по выбытию; общего оборота; сменяемости кадров; текучести кадров. Для анализа динамики показателей движения кадров рассмотрим таблицу, представленную на слайде.

Из данных таблицы видно, что в ООО «ИнтерСоюз» коэффициент текучести кадров в 2015 году ниже, чем в 2014 году, но все же он есть. А это указывает на необходимость разработать мероприятия по стабилизации положения сменности кадров на перспективу, поскольку существующая текучесть персонала способствует снижению эффективности работы фирмы и мешает создавать эффективно работающую команду, что отрицательно влияет на корпоративную культуру организации.

Слайд 8

После проведенных расчетов нами было выявлено, что привлекательность строительного рынка, составляет 72,6 балла, т.е. она достаточно высокая. Согласно матрице Мак-Кинзи ООО «ИнтерСоюз» занимает прочное положение на рынке проектно-строительных услуг, но не одно из ведущих, поэтому его стратегия должна быть направлена на увеличение доли рынка.

Из проведенного анализа видно, что исследуемая фирма ООО «ИнтерСоюз», занимает прочное, но не лидирующее положение на рынке проектных услуг, поэтому его стратегия должна быть направлена на увеличение доли рынка.

Для того чтобы выявить какие у организации сильные и слабые стороны, а также внешние возможности и угрозы проведем SWOT-анализ ООО «ИнтерСоюз».

Слайд 9

Из проведенного SWOT-анализа видно, что у организации много угроз из внешней среды и не так много сильных сторон, чтобы справиться с этими угрозами. Присутствуют слабые стороны, которые не дают организации двигаться вперед и развиваться. Совершенствование корпоративной культуры должно задавать сотрудникам ориентиры их поведения, чтобы сотрудники отличались преданностью организации и готовностью соответствовать высоким стандартам. Тогда организация будет успешно функционировать, и развиваться на рынке проектно-строительных услуг.

Слайд 10

Цели организации представлены на слайде. Одним из важнейших условий достижения поставленных целей является формирование сильной корпоративной культуры, стабильного коллектива и здорового корпоративного климата в коллективе.

Принципы организации:

1. Постоянно расширять сферу своей деятельности по разновидности строительства и проектирования;
2. Детально изучать рынок строительно-проектных услуг, требования каждого клиента (цена, соблюдение согласованных сроков проектирования, регулярность поступления заказов) и выполнять эти требования;
3. Соблюдать конфиденциальность по отношению к информации, полученной от клиента.

Ключевые ценности организации представлены также на слайде.

Слайд 11

Проект по совершенствованию корпоративной культуры организации ООО «ИнтерСоюз». Цели проекта представлены на слайде.

Миссия проекта: совершенствование корпоративной культуры организации соответствующей стратегии компании, способствующей формированию лояльности персонала и удовлетворённости клиентов организацией посредством комплекса мероприятий по мотивированию и обучению ценностям и нормам поведения, разработанным в Корпоративном кодексе.

Слайд 12

Структура команды проекта представлена на схеме. Разработанная структура позволит осуществить эффективное взаимодействие всех членов команды.

Слайд 13

Необходимые мероприятия проекта и их сроки представлены Вашему вниманию в таблице, расположенной на слайде презентации.

Слайд 14

Риски проекта и меры по их снижению также Вы можете увидеть на экране.

Слайд 15

Из таблицы видно, что привлечение внешнего консультанта консалтинговой компании для анализа корпоративной культуры на период этапа проекта по диагностике существующей корпоративной культуры дней обойдется организации в 48 600 руб. (с учетом страховых отчислений (30%)).

Слайд 16

Затраты на проведение тренингов представлены в таблице. На проведение тренингов для сотрудников будет потрачено 32 тыс. руб.

В условиях современной бизнес среды эффект от краткосрочного обучения будет заметен в течение трех-четырех месяцев, максимум полгода.

Слайд 17

Исходя из таблицы видно, что на благодарности сотрудникам в виде почетных грамот организация потратит 750 руб. в год, на объявление благодарности сотруднику за приверженность компании 25 000 руб. Всего затраты на нематериальное стимулирование 25 750 руб.

Слайд 18

Исходя из проведенного анализа, корпоративная культура ООО «ИнтерСоюз» имеет следующие отрицательные стороны:

сотрудники не имеют четкое представление о миссии, целях и стратегии организации;

у организации нет четко выработанных норм поведения сотрудников;

отсутствует мотивирование сотрудников;

отсутствие закрепленного Корпоративного Кодекса;

не проводится беседы руководитель - подчиненный;

руководитель не подводит итоги месяца.

На основании проведенного анализа были сформулированы рекомендации по совершенствованию корпоративной культуры:

разработка Корпоративного Кодекса с новыми элементами корпоративной культуры;

разработка системы стимулирования персонала.

На основе данных рекомендаций был разработан проект по совершенствованию корпоративной культуры организации. Были определены цели, задачи, миссия и видение проекта, описаны его ожидаемые результаты и основные участники. Также сформулированы предложения по управлению рисками проекта.

Цель работы - разработка проекта по совершенствованию корпоративной культуры организации - **достигнута**.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.