

Слайд 1

Уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Разработка системы управления персоналом на примере компании «ВЕЛНЕС»**

Актуальность темы обусловлена отсутствием единого подхода к пониманию проблем стратегического управления персоналом.

Слайд 2

Цель работы - разработать мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом в организации.

Для достижения цели были поставлены следующие **задачи**:

- рассмотреть теоретические основы системы управления персоналом в организации;
- проанализировать системы управления персоналом организации;
- разработать мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом организации.

Слайд 3

В первой части работы рассмотрены теоретические аспекты системы управления персоналом в организации. Изучены **принципы** формирования, цели и методология управления персоналом: принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом, и принципы, определяющие направления развития системы управления персоналом. Все представленные принципы построения системы управления персоналом взаимодействуют между собой. Их сочетание зависит от конкретных условий осуществления системы управления персоналом организации.

Слайд 4

Методы управления персоналом являются реализацией управленческой деятельности, которые представляют различные виды управления персоналом, с целью поставленных организацией. Различают методы управления: административные, социально-психологические.

Слайд 5

Проблемами управления являются: текучесть низкая и неэффективная мотивация, низкая производительность труда. Мотивация, стимулирование – главный показатель, эффективность работы ресурсов.

Для объективной мотивации работников применяются различные опросы сотрудников:

- тестирование или ;
- наблюдение за отделом или подразделением;
- интервью;
- анализ документации и архива.

Слайд 6

Во второй части работы проведен анализ системы управления персоналом в ООО . Предприятие основано в 2015 году, направление его работы - использование методик состоящих из диетологии, программ, психологического функционального тренинга, косметологических процедур.

Организационная структура линейно-функциональной, так как основана на единоначалии, линейного структурных подразделений и функции управления ними.

Слайд 7

Для работников «Велнес» действует система оплаты. Для увеличения эффективности мною было анкетирование сотрудников ООО. Всего в опросе участие 14 человек, проводился на рабочих местах.

Оценка мотивации показала, что в целом довольны своей основной фактором степень удовлетворенности является признанием и руководством хорошо работы, а среди факторов,

которые не нравятся сотрудникам место занимает: давно не повышали плату». Уровень мотивации составляет 4,7 балла.

Слайд 8

Исходя из анализа состава персонала ООО «Велнес» можно сказать, что существующая мотивация персонала, не стабильность, требует

- персоналу службы значительное «обновление»;
- необходимо повышать квалификацию сотрудников;
- увеличить удовлетворение от работы;
- поощрять планы на будущее.

Решить эти недостатки внося изменения в оплаты труда, мотивации и систему персоналом.

Слайд 9

Для усовершенствования системы мотивации службы ООО «Велнес» разработаны **рекомендации:**

- для «омоложения» службы при приеме на следует большее уделять специалистам до 35
- для увеличения обслуживания необходимо: аттестацию, обучение, повышения квалификации;
- для увеличения работы необходимо: сотрудников к общекорпоративным регулярно информировать о компании, создавать времени краткосрочные часто в смежных со сотрудника областях;
- также целесообразно использовать различные изменения статуса без должности, например, временным проектом, в отбора давать реалистичной информации для реалистичных ожиданий;
- поощрение «побед», всегда финансово, но всегда - словесным поддержкой.

Слайд 10

В целях материальной заинтересованности, лучших конечных деятельности, улучшения работы, создания проявления творческой сотрудников ООО «Велнес» при определенных требований и условий для выплаты можно внедрить показатели эффективности KPI.

При сравнении системы помощью KPI и существующей заметна разница, что возможности внедрения в управления персоналом для мотивации персонала.

Слайд 11

Расчет экономической эффективности показал дополнительный доход от внедренных предложений тыс. руб. После предлагаемых мероприятий в ООО «Велнес» будут использоваться все мотивы, а плотность повысится на 33%.

Слайд 11

Таким образом, цель работы – «**Разработка системы управления персоналом на примере компании «ВЕЛНЕС»**» - достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.