

Слайд 1

Уважаемые председатель и члены государственной аттестационной комиссии!

На защиту выносится выпускная квалификационная работа, выполненная на тему: «Корпоративная и социальная ответственность организации в развитии кадровых стратегий» на примере компании ООО «Интерстеп» студентом группы ОБМ-4212М Оучр Валуком Алексеем Николаевичем, под руководством **профессора, доктора экономических наук Коломиец Анны Ивановны**.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы обусловлена значением корпоративной социальной ответственности в построении эффективной системы управления кадрами и современными тенденциями развития в бизнес сфере и, в том числе в развитии кадровых стратегий.

Слайд 2.

Исходя из актуальности темы выпускной квалификационной работы, была определена следующая ее цель: разработка предложений по совершенствованию корпоративной и социальной ответственности организации в развитии кадровых стратегий на примере ООО «Интерстеп».

Для достижения поставленной цели необходимо решить задачи, представленные на слайде.

Объектом выпускной квалификационной работы выступает ООО «Интерстеп». Предметом исследования в данной работе является корпоративная и социальная ответственность организации.

Слайд 3.

По итогам проведенного теоретического исследования аспектов корпоративной и социальной ответственности, представленного в первой главе работы, были сделаны следующие выводы.

Корпоративная социальная ответственность рассматривается как концепция, в рамках которой компании на добровольной основе интегрируют социальную и экологическую политику в бизнес для достижения коммерческого успеха путями, которые основаны на этических нормах и уважении к людям, сообществам, окружающей среде.

Слайд 4.

Российская модель корпоративной социальной ответственности находится на этапе формирования. Существует ряд факторов, тормозящих становление корпоративной социальной ответственности в России, в частности отсутствие государственного стимулирования инициатив КСО, слабость рыночных институтов, коррупция и пр. Однако уже отмечается некое сходство российской модели с европейской и китайской моделями, где основным инициатором социально ответственного поведения являются органы власти.

На слайде представлены особенности КСО в России.

Слайд 5.

Развитие концепции человеческого капитала укрепило влияние КСО как части корпоративной ценности и элемента культуры компании. Социальная и экологическая ответственность стали рассматриваться не только в качестве ключевого фактора конкурентоспособности компании, но и как дополнительный инструмент внутрифирменного управления и, особенно, мотивации персонала.

Эффективность классической модели КСО обусловлена открытостью того общества, в котором она применяется.

Слайд 6.

В ходе работы был проведен анализ деятельности компании ООО «Интерстеп».

Организационная структура управления компании представлена на слайде и на рисунке номер 1 раздаточного материала.

Исследовав социальную и кадровую политику ООО «Интерстеп», можно утверждать, что социальный пакет компании не подвергался реструктуризации долгое время. Низкие оценки работниками существующего социального пакета игнорируются и оцениваются директором в русле традиционного противостояния собственнику вечно неудовлетворенных наемных работников.

Слайд 7.

На данном слайде представлена возрастная структура руководителей и специалистов (диаграммы также можно посмотреть на рисунке номер 2 раздаточного материала).

Данная возрастная структура свидетельствует о том, что основная доля руководителей находится в возрасте 30 – 40 лет; специалистов – 20 – 30 лет.

Что касается образовательного уровня работников ООО «Интерстеп», то большая часть персонала (47%) имеет среднее общее образование, 19% персонала имеют высшее образование, а 18% – среднее специальное образование.

Слайд 8.

Анализ показал, что показатель текучести кадров в ООО «Интерстеп» имеет высокое значение, превышающее норматив (12%). Этот факт объясняется нехваткой квалифицированных специалистов в области продаж, необходимых компании. Данные представлены в таблице 1 раздаточного материала.

В связи с повышением текучести и с активным наймом персонала в компании увеличилось количество сотрудников со стажем работы до 3 лет. Преобладают сотрудники со стажем работы 1–2 года (37%). Это влияет на качество работы: новые сотрудники не всегда глубоко понимают специфику компании.

Анализ структуры персонала позволил выявить следующие проблемы:

1. Высокий показатель текучести кадров, большой процент работников, которые трудятся на предприятии менее 3 лет.
2. Низкий профессиональный уровень.

Слайд 9.

Было выявлено, что в компании существует большой перечень кадровых программ, отражающих основные направления кадрового менеджмента. Данные программы имеют как сильные, так и слабые стороны. Они представлены в таблице на данном слайде, а также в таблице номер 2 раздаточного материала.

Слайд 10.

Также был изучен уровень социальной защищенности как важнейший показатель социального самочувствия, удовлетворенность отдельными социальными программами и отдельными направлениями социальной политики предприятия.

Полученные показатели демонстрируют низкие уровни следующих показателей: социальная защищенность (82%), идентификация с предприятием; оценки удовлетворенности трудом по наиболее значимым параметрам: уровню заработной платы и системе премирования, отношениям в коллективе, медицинскому обслуживанию, организации досуга, жилищными условиями (55%). Данные по анализу удовлетворенности представлены на слайде номер 10 и на рисунке номер 3 раздаточного материала.

Слайд 11.

При опросе персонала организации «Интерстеп» были выявлены следующие

данные представленные на слайде.

Основной причиной таких результатов является не востребованность со стороны персонала на многие позиции социального пакета, полностью удовлетворены содержанием социального пакета лишь 10% работников организации (данные отражены на данном слайде и рисунке номер 4 раздаточного материала). Компания не предлагает сотрудникам именно то, в чем они действительно заинтересованы. Нет необходимости «коллекционировать» для сотрудников все возможные льготы и делать социальный пакет одинаковым для всех. Социальный пакет должен быть универсальным и в то же время соответствовать ожиданиям каждого сотрудника.

На основании анализа можно утверждать, что социальный пакет компании «Интерстеп» не подвергался реструктуризации долгое время.

На сегодняшний день на предприятии наблюдается высокий показатель текучести кадров, а также их низкий общеобразовательный уровень.

Слайд 12.

Представленный на слайде рисунок дает возможность определить взаимосвязь между КСО и процессом формирования деловой репутации компании.

А также рассмотренный структурный подход позволяет решить ряд проблем углубления концепции КСО.

Проведенный анализ основных определений и сущности концепции корпоративной социальной ответственности показывает, что данная концепция отражает социальный аспект управления и, следовательно, указывает на то, что в управлении должны применяться критерии социальной эффективности, раскрывающие влияние управления на общественные отношения и процессы.

Слайд 13.

В данной работе для ООО «Интерстеп» предлагается перейти от отдельных мероприятий, проводимых на предприятии в настоящее время, к построению системы социальной поддержки персонала в соответствии со стратегическими целями, задачами и перспективами развития компании.

Внедрение гибкого социального пакета позволит достичь следующих целей: привлечение персонала в организацию; удержание работающих в компании сотрудников; стимулирование производственного поведения;

По итогам анкетирования персонала компании «Интерстеп» были разработаны социальные пакеты для отдельных категорий персонала (таблица 3 и 4 раздаточного материала).

Предложенные социальные пакеты позволят повысить лояльность работников организации и предоставят им возможности расширения своих компетенций. Предположительный эффект от внедрения в деятельность предприятия новых социальных пакетов составит 118300 руб. в год.

Предлагаемая система развития и обучения персонала позволит достичь следующих результатов, представленных на слайде.

Рекомендации помогут ООО «Интерстеп» сформировать эффективную кадровую политику, способствующую повышению качества работы персонала и как следствие, улучшению работы всей компании. Внедрение данных рекомендаций не требует больших финансовых вложений, зато обернется для ООО «Интерстеп» увеличением производительности, улучшением качества работы, повышением прибыли, а также ускорит процесс достижения целей предприятия. В целом работа доказывает необходимость научного подхода к формированию кадровой политики.

Все вышеизложенное наглядно демонстрирует значимость проделанной работы и позволяет утверждать, что кадровая политика предприятий нуждается в дальнейшем

изучении и создании новых научных подходов к разработке мероприятий в работе с кадрами организации.

Доклад окончен!

Благодарю за предоставленное внимание!