

Слайд 2

Уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Совершенствование системы управления персоналом организации (на примере Открытого акционерного общества Московский научно-производственный комплекс «Авионика» им. О.В. Успенского (ОАО МНПК «Авионика»))»**

Актуальность темы обусловлена тем, что в нем предлагаются действенные способы повышения эффективности работы системы управления персоналом предприятия, которые позволят в конечном итоге повысить его конкурентоспособность, ускорить темп развития, занять устойчивые позиции на целевых сегментах рынка.

Слайд 3

Цель - разработать рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом ОАО МНПК «Авионика» и оценить их социально-экономическую эффективность.

Для достижения цели необходимо решить ряд задач, они представлены на слайде.

Слайд 4

Основываясь на трудах специалистов, констатировать, что целенаправленные изменения управления персоналом и ее в качество, отвечающее рынка, составляет системы управления. Эффективность управления персоналом приведением в соответствие с рынка существующих в организации целей, форм, процедур работы с изменением целей, и задач, а структур служб но главное управления персоналом в том, что потенциал личности потенциал команды и социально - потенциал.

Слайд 5

Модель управления предприятия из целей функционирующей в переходной. Под системой управления персоналом понимается совокупность приемов и методов воздействия организации на своих сотрудников с целью максимального использования их потенциала для достижения производственных целей.

Слайд 6

Методами управления персоналом называют способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе производства. Наука и практика выработали инструментарии изучения состояния действующей системы управления персоналом организации, построения, обоснования и реализации новой системы – методы построения системы управления персоналом.

Слайд 7

Открытое акционерное общество Московский научно-производственный комплекс «Авионика» имени О. В. Успенского ведёт свою историю с Государственного союзного завода № 118, образованного 10 апреля 1942 года. Открытое акционерное общество Московский научно-производственный комплекс «Авионика» им. О.В. Успенского - один из признанных лидеров в области российского авиационного приборостроения.

Анализируя экономическое состояние предприятия можно констатировать, что коэффициент текущей ликвидности незначительно увеличился за счет снижения показателей краткосрочных обязательств, а именно значительного уменьшения долга поставщикам и подрядчикам. Коэффициент обеспечения собственными оборотными средствами находится в норме, и по сравнению с прошлым годом увеличился в абсолютном выражении за счет снижения оборотных активов в отчетном периоде, а именно снижение задолженности покупателей и заказчиков.

Слайд 8

Общая численность всех работников организации составляет 284 человека. Директор по производству осуществляет текущее руководство деятельностью ОАО МНПК «Авионика», непосредственно ему подчиняется начальник цеха, который отвечает за все стороны работы цеха и выполняет все функции технологического и хозяйственного руководства работой цеха с

помощью подчинённого ему цехового аппарата управления.

Слайд 9

Анализ динамики численности состава кадров по категориям работающих по признаку участия в управленческом или производственном процессе показал, что общая численность относительно стабильная, наблюдается уменьшение численности на 0,35 %. Данное уменьшение произошло из-за сокращения численности персонала. Текучесть кадров увеличивается ежегодно. Лишь небольшая часть вышедших сотрудников связывает свое увольнение с объективными причинами: уходом на пенсию, призывом на военную службу. Большинство работников увольняются по собственному желанию. Основными причинами увольнения являются: низкая оплата труда, отсутствие возможности карьерного роста, повышения квалификации.

Слайд 10

При анализе управления персоналом в организации наиболее важным моментом является анализ мотивации трудовой деятельности в организации, представленной на слайде, потому как мотивация влияет на работоспособность сотрудников. Так, за образцовое, добросовестное и инициативное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, новаторство в труде, продолжительную и безупречную работу совместным решением Работодателя и Профкома для работников устанавливаются следующие виды поощрений и присвоение званий.

Слайд 11

Для того, чтобы убедиться в правильности наших выводов, было проведено анкетирование сотрудников ОАО МНПК «Авионика» на предмет удовлетворенности различными элементами системы управления. Проведенный опрос показал, что стиль управления руководителя сотрудников полностью устраивает. Уровень оплаты труда сотрудников уступает меньше половины всех опрошенных. Сотрудники недовольны уровнем нематериальной мотивации к труду, а так же действующей в организации системой обучения.

Слайд 12

По изучению всего вышесказанного можно сделать выводы, что в управлении персоналом ОАО МНПК «Авионика» применяются следующие группы методов:

- административно - организационные методы управления;
- регулирование взаимоотношений сотрудников посредством положений о структурных подразделениях и должностных инструкций;
- использование властной мотивации (издание приказов, отдача распоряжений, указаний) при управлении текущей деятельностью предприятия.
- экономические методы управления..

Слайд 13

При проведенном анализе данной организации были выявлены следующие **недостатки** системы управления персоналом:

- оплата труда не выполняет мотивирующей функции и не стимулирует к высокопроизводительному труду
- неудовлетворенность сотрудников системой обучения и развития;
- недостаток в таком элементе управления как отбор персонала: отсутствие эффективной системы отсеивания претендентов на должность с недостаточными навыками

Слайд 14

Для устранения этих проблем целесообразно внедрить следующие **рекомендации**:

- внедрение системы оценочных надбавок к заработной плате
- введение тренинга для повышения квалификации персонала.
- разработка детальной анкеты, используемой на этапе отбора персонала, для оценки соответствия кандидата требованиям должности.

Слайд 15

Для оценки необходимости проведения разработанных рекомендаций воспользовались методом экспертных оценок. Проведенное ранжирование показывает, что эксперты наиболее высоко оценили значимость проектных мероприятий для улучшения материальной мотивации сотрудников. Для выявления степени согласованности мнений наших экспертов рассчитывается коэффициент конкордации (согласования). Величина коэффициента согласования $W=0,77>0,5$ указывает на положительное согласование мнений группы экспертов.

Слайд 16

Таким образом, цель работы - **Совершенствование системы управления персоналом организации (на примере Открытого акционерного общества Московский научно-производственный комплекс «Авионика» им. О.В. Успенского (ОАО МНПК «Авионика»)** - достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.