

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - «Совершенствование управления персоналом предприятия».

Актуальность темы обусловлена тем, что в период кризиса для того, чтобы оптимизировать системы управления персоналом компании необходимо решить определенный ряд проблем, связанных с изменением в системе управления персоналом.

Одной из важных задач нормирования экономики является усовершенствование системы управления персоналом на предприятиях.

Слайд 2

Целью работы является совершенствование процессов управления персоналом.

Для реализации цели был поставлен и решен ряд **задач**.

Объектом исследования является ООО "Веста".

Предметом исследования являются антикризисная политика управления персоналом в ООО "Веста".

Слайд 3

В ходе работы были рассмотрены теоретические основы управления персоналом предприятия.

Для достижения цели, во второй главе работы производится анализ системы управления персоналом предприятия.

Общество с ограниченной ответственностью «Веста» осуществляет деятельность, направленную на систематическое получение прибыли от реализации розничной бытовой техники.

Предметом деятельности ООО "Веста" является коммерческая деятельность, а именно, розничная торговля, купля-продажа, товарообменные операции и т.д.

Организационная структура одного из филиалом предприятия ООО "Веста" представлена на слайде.

Для осуществления своей деятельности руководитель предприятия применяет линейную структуру управления персоналом.

Организационная структура предприятия представляет собой упорядоченную совокупность взаимосвязанных элементов, находящихся между собой в устойчивых отношениях и обеспечивающих функционирование и развитие организации как единого целого.

Слайд 4

Основными конкурентами предприятия являются: ООО «ТД "Абсолют"», ООО «Быттехника», ООО «Все для дома», ООО «Евразия».

В ходе работы подробно рассмотрен анализ конкурентов. Компания ООО "ВЕСТА" занимает одно из лидирующих мест на рынке, основным конкурентом, обгоняющими по некоторым параметрам является ООО ТД "Абсолют".

Также проведена оценка состава и структуры используемого ООО "ВЕСТА" имущества и его источников. Данные представлены на слайде.

Слайд 5

В ходе работы было выполнено определение удельного веса отдельных статей бухгалтерского баланса ООО "ВЕСТА".

Оценка структуры имущества организации и его источников, представлена на слайде.

Основную часть имущества организации в 2012 г. составляли оборотные активы за счет удельного веса основных средств в размере 84,83 %, в 2014 г. удельный вес данной группы имущества сокращен до 81,32 % или на 3,5 %. Такое изменение вызвано ростом капиталовложений и выбытием основных фондов ООО "ВЕСТА".

Слайд 6

Анализ состава и структуры основных средств предприятия представлен на слайде.

В 2013 г. стоимость основных фондов увеличена за счет их поступления на сумму 16 548 тыс. руб. и выбытия на 1 098 тыс. руб. за счет обновления всех групп основных средств ООО "ВЕСТА". В 2014 г. данная динамика имела тенденцию сокращения. За весь анализируемый период стоимость основных средств сокращена на 4 299 тыс. руб.

Слайд 7

Анализ движения и технического состояния основных средств предприятия представлен на слайде.

Динамика выбытия и поступления средств труда ООО "ВЕСТА" негативно отразилась на показателях их технического состояния. Степень обновления основных фондов сокращена на 0,2 % в связи с их общим выбытием, а динамика их приобретения и списания привела к существенным колебаниям срока обновления основных средств, который увеличился в 2014 г. по сравнению с 2012 г. на 122,65 лет (условно).

Такие изменения привели к негативной динамике выбытия и прироста стоимости основных средств, т.к. коэффициент выбытия увеличен на 0,03, а коэффициент прироста сокращен на 0,02.

Слайд 8

Анализ динамики платежеспособности предприятия представлен на слайде.

Общий уровень платежеспособности ООО "ВЕСТА" в течение рассматриваемого периода поступательно снижался. Общее сокращение показателя составил 0,03 и составило значение в 2014 г. в размере 1,10 – предприятие располагало ликвидными активами для погашения всех своих обязательств. По данной причине показатель текущей ликвидности имеет динамику сокращения в 2014 г. на 0,37 пунктов.

Слайд 9

Оценка финансового показателя в ООО "ВЕСТА" произведена в таблице на слайде.

Финансовая устойчивость организации сокращена с 0,75 в 2012 г. до 0,73 в 2014 г. или на 0,02 – на конец периода 73 % актива финансируется за счет устойчивых источников, т.е. 73 % тех источников финансирования, которые организация может использовать в своей деятельности длительное время.

Анализ общих показателей рентабельности предприятия приведен в таблице на слайде.

Прибыльность деятельности ООО "ВЕСТА" возросла по показателю чистой прибыли и сократилась по валовой прибыли. Рентабельность продаж за три года сокращена на 10 %, в большей мере в 2013 г. Это связано с высоким уровнем коммерческих и управленческих расходов в 2013 г. по сравнению с 2014 г. По данной причине сокращена рентабельность обычной деятельности ООО "ВЕСТА" на 11,13 % в 2013 году, но в 2014 г. произошел небольшой рост по сравнению с предыдущим годом – на 1,9 %.

Финансовое состояние предприятия, в целом, улучшено. Основанием такого вывода является состояние отдельных финансовых параметров. Так, уровень

платежеспособности ООО "ВЕСТА" принимает оптимальное значение, несмотря на отдельные отклонения.

Слайд 10

В ходе работы была проанализирована структура и динамика кадрового состава, на примере ООО "Веста".

Из показателей видно, что, хотя в компании преобладают сотрудники женского пола, соотношение мужчин и женщин к концу 2015 года начинает уравниваться, наблюдается тенденция увеличения количества сотрудников мужского пола и уменьшения количества сотрудников женского пола.

Слайд 11

Анализ кадрового состава ООО "Веста" по возрасту за 2013-2015 гг. представлен на слайде.

По данным таблицы и диаграммы возраст большинства сотрудников ООО "Веста" находится в периоде между 18 и 30 годами. Это объясняется отчасти условиями труда, где от сотрудников требуются такие навыки как выносливость, скорость, ловкость, повышенное внимание, чего естественнее требовать от молодых служащих.

Слайд 12

На слайде представлен анализ кадрового состава ООО "Веста" по уровню образования. Доля сотрудников, имеющих высшее образование, составляет более 20 % от общей численности персонала и только растет. Это говорит о притоке в компанию квалифицированных специалистов и удержанию в ней уже работающих профессионалов.

Слайд 13

Анализ кадрового состава ООО "Веста" по уровню трудового стажа за 2013-2015 гг. представлен на слайде.

Из диаграммы видно, как увеличилась доля сотрудников, работавших в компании более пяти лет. В 2013 году доля работавших менее года составляла 5 % от общей численности персонала, от одного года до пяти лет работали 15 %, более же пяти лет – 80 %. В 2014 г. ситуация меняется: менее года работают 4 % сотрудников от общей численности, от года до пяти лет – 14 %, а вот работающих более пяти лет – 82 % от общей численности персонала.

Слайд 14

Суть предлагаемого мероприятия - оптимизации деятельности менеджеров по продажам организации.

На сегодняшний день координацию работы отдела сбыта осуществляют 3 руководителя направлений.

Действующая структура отдела продаж представлена на слайде.

Представленная структура отражает исторически сложившийся в компании стихийный путь развития департамента сбыта, характеризующийся многочисленными, и подчас хаотическими, взаимосвязями различных элементов.

Слайд 15

Предлагаемая новая организационная структура департамента продаж бытовой техники представлена на слайде.

Необходимое количество менеджеров по работе с крупными федеральными сетями определяется специфическими особенностями клиентов данного типа. Временные нормативы к ним неприменимы.

Штат сотрудников отдела продаж после реорганизации с учетом каналов сбыта должен составлять 19 менеджеров, что потребует привлечения двух дополнительных штатных единиц в добавление к имеющимся семнадцати.

Слайд 16

Целью создания и функционирования учебного центра является обеспечение сотрудников (существующих и вновь принимаемых), работающих в компании, качественными обучающими программами и совершенствование уровня знаний для достижения долгосрочного конкурентного преимущества вашей компании.

На схеме показана взаимосвязь учебного центра и составляющих в направлении развития персонала.

Единых рецептов «стандартизированных учебных программ» для компании, по моему мнению, не существует, так как различная бизнес-направленность компаний предполагает свои особенности.

Слайд 17

Вывод:

1. Суть предлагаемого мероприятия - оптимизации деятельности менеджеров по продажам организации.

Деятельность отдела продаж бытовой техники регулируется советом руководителей товарных направлений, который, будучи подразделением департамента маркетинга, подчинен его руководству. Департамент маркетинга, являющийся центральным коммерческим структурным подразделением компании, в свою очередь, непосредственно управляется Генеральным директором.

2. Поскольку в настоящее время в компании большинство сотрудников не имеют высшего образования и обучение и развитие проводится исключительно с отрывом от работы в ВУЗах, что является затратным и не удобным, руководству необходимо внедрить Учебный Центр.

Целью создания и функционирования учебного центра является обеспечение сотрудников (существующих и вновь принимаемых), работающих в компании, качественными обучающими программами и совершенствование уровня знаний для достижения долгосрочного конкурентного преимущества вашей компании.

Слайд 18

Общество с ограниченной ответственностью «Веста» осуществляет деятельность, направленную на систематическое получение прибыли от реализации розничной бытовой техники.

Предварительный анализ ситуации в компании позволил выделить две функциональные области управления, в которых с большей вероятностью сосредоточены источники проблемной ситуации, а именно: управление продажами и управление персоналом.

Для устранения недостатков предлагается создать собственный УЦ и реорганизовать работу менеджеров. Данные факторы - снижают качество системы управления персоналом.

Таким образом, Цель работы - совершенствование процессов управления персоналом – достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.