

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - «Кадровое планирование и управление персоналом на предприятии».

Актуальность темы обусловлена сложной финансово - экономической ситуацией в стране, когда предприятия вынуждены сокращать людей, и одновременно поддерживать мотивацию персонала.

Слайд 2

Целью работы является изучение кадрового планирования и управления персоналом на предприятии.

Для реализации цели было поставлено несколько **задач**: изучить сущность кадрового планирования, проанализировать использования трудовых ресурсов на предприятии АО «СТРОЙ-ТРЕСТ».

Слайд 3

Управление персоналом — вид деятельности по руководству людьми, направленный на достижение целей фирмы, предприятия путем использования труда, опыта, таланта этих людей с учетом их удовлетворенности трудом.

Слайд 4

Для достижения цели, в третьей главе работы производится анализ предприятия «СТРОЙ-ТРЕСТ». Оно представляет собой акционерное общество и ведет свою деятельность на основе ГК РФ часть 1.

Высшим органом управления АО «СТРОЙ-ТРЕСТ» является совет Учредителей, каждый учредитель имеет один голос независимо от размера вклада в уставный капитал.

АО «СТРОЙ-ТРЕСТ» является специализированной мостостроительной организацией.

Главное направление деятельности компании – транспортное строительство на всей сети железных дорог.

Анализируя динамику состояния предприятия за последние 3 года следует отметить, что тенденции изменения его социально-экономического положения отражают общие тенденции кризиса российской экономики, где предприятия функционируют в нестабильных экономических, политических и рыночных условиях.

Слайд 5

Соотношение доли на рынке Москвы и объемов СМР на 2013 год согласно которой доля на рынке предприятия АО «СТРОЙ-ТРЕСТ» составляла более 10%.

АО «СТРОЙ-ТРЕСТ» является предприятием с развитой социальной базой. Ежегодно для мостовиков и их семей предоставлялся расширенный социальный пакет, в который входила медицинская страховка от ведущих страховых компаний, абонемент в сеть фитнес клубов SWIM&GYM с бассейном в Москве,

организовывались экскурсионные выезды по всей стране, всегда оказывали материальную помощь.

Кроме того, одним из приоритетных направлений развития компании являлось повышение квалификации потому как это лучший способ развивать и поддерживать профессионализм сотрудников на стабильно высоком уровне!

Слайд 6

Для осуществления функций управления персоналом на предприятии АО «СТРОЙ-ТРЕСТ» создан «Отдел управления кадрами», который непосредственно подчиняется заместителю директора по персоналу.

Перед тем как осуществляются конкретные действия по кадровому планированию, на предприятии происходит информационное взаимодействие подразделений: информация по возникшему вопросу переходит сначала к центру управления, в данном случае, к заместителю директора по персоналу, там принимается решение по данному вопросу, которое напрямую спускается в соответствующее подразделение.

Слайд 7

Основные задачи «Отдела управления кадрами» приведены на слайде:

1. Разработка и реализация единой политики по управлению человеческими ресурсами.
2. Разработка и реализация системы кадрового планирования акционерного общества по следующим направлениям: планирование использования персонала, планирование высвобождения персонала, планирование обучения и повышения квалификации персонала, планирование расходов на персонал, планирование потребности в кадрах.
3. Анализ кадрового потенциала предприятия.
4. Разработка и реализация планов, программ всестороннего развития, мотивации, адаптации, закрепления работников на рабочем месте.

Слайд 8

В предыдущем пункте была рассмотрена довольно неблагоприятная ситуация, сложившаяся на предприятии за последние два года. В условиях снижения объема СМР, износа машин, механизмов и оборудования, а также снижения производительности труда, руководство предприятия приняло решение о проведении мероприятий по оздоровлению предприятия.

Для реализации намеченных планов был проведен комплексный анализ ситуации.

Поскольку объем СМР увеличить невозможно, то предприятию оставалось только снижать численность работников – мера не популярная, но совершенно необходимая.

Увольнение работников проводилось в «щадящем» режиме, давалась возможность для поиска новой работы, выплачивалась повышенная, по сравнению с требованиями Закона компенсация, организовывались занятия по профориентации высвобождаемых сотрудников, которые могли помочь им в

дальнейшем трудоустройстве. Подобные мероприятия позволили организации не только сохранить хорошие отношения с бывшими сотрудниками, но и благоприятно сказались на внешнем имидже предприятия.

Слайд 9

Анализ использования персонала – это один из основных разделов анализа работы предприятий.

Исходные данные для выполнения анализа использования персонала взяты на предприятии АО «СТРОЙ-ТРЕСТ» за 2015 год и представлены в таблице на слайде.

Слайд 10

Анализ структуры и численности представлен в таблице на слайде.

В анализируемом периоде численность работающих снизилась на 184 человека. Кроме того, значительно изменилась сама структура работающих – уменьшилась доля рабочих (21,79), руководителей (85,30), специалистов (87,76) и служащих (89,11).

Слайд 11

В ходе работы было рассмотрено движение рабочих кадров на предприятии АО «СТРОЙ-ТРЕСТ». Процесс оздоровления привел к значительному уменьшению персонала, и уровень нестабильности кадров вырос, а это может оказать влияние на производительность труда и эффективность производства.

Анализ движения рабочих кадров выполняется путем расчета следующих коэффициентов:

- коэффициент общего оборота
- коэффициент оборота рабочей силы по приему
- коэффициент оборота рабочей силы по увольнению
- коэффициент необходимого оборота
- коэффициент текучести

Данный анализ представлен на слайде.

Слайд 12

Было рассмотрено соотношение средней заработной платы на предприятии АО «СТРОЙ-ТРЕСТ» с прожиточным минимумом.

Соотношение прожиточного минимума на 2015 год, установленного постановлением г.Москвы, со средней заработной платой работников АО «СТРОЙ-ТРЕСТ» приведены в таблице на слайде.

Из таблицы видно, что в 2015 году средние заработки работников АО «СТРОЙ-ТРЕСТ» были выше прожиточного минимума.

Итак, проведенный анализ показал, что ситуация, сложившаяся на предприятии АО «СТРОЙ-ТРЕСТ» является крайне неблагоприятной. За весь период проведения оздоровления количество персонала сократилось в 2,5 раза, коэффициент текучести кадров превышает допустимое значение во много раз, продолжительность рабочего дня сократилась, уровень заработной платы также

сократился, однако не опускается ниже прожиточного минимума. Важно отметить, что на предприятии работают люди, для семей многих из которых заработная плата в АО «СТРОЙ-ТРЕСТ» является единственным источником доходов.

Слайд 13

С целью повышения эффективности деятельности АО «СТРОЙ-ТРЕСТ», можно внести несколько предложений по улучшению кадрового потенциала, а именно:

1. Не смотря на кризис продолжать вести работу в области повышение профессионального уровня сотрудников направляя их на обучение, переподготовку и повышение квалификации;

2. Разработать и внедрить систему по премированию и стимулированию сотрудников.

3. Развивать социальную политику компании, применяя:

- «Золотые парашюты», выплата компенсации сотруднику в случае прекращения трудового договора.

- Выплаты предприятия на приобретение собственности.

- Оплачиваемое временное освобождение от работы.

- Оплату и предоставление учебных отпусков лицам, совмещающим работу с обучением в соответствии с трудовым законодательством (практикуется в основном на государственных предприятиях).

И другие мероприятия.

Таким образом, Цель работы - изучение кадрового планирования и управления персоналом на предприятии – **достигнута.**

Спасибо за внимание! Доклад окончен.