

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей дипломной работы - **«АНАЛИЗ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ И ПУТИ ЕЁ ПОВЫШЕНИЯ (на примере ОАО «АЛРОСА»)»**.

Актуальность темы обусловлена тем, что рост производительности труда является одним из важнейших факторов повышения эффективности производства.

Слайд 2

Целью выпускной квалификационной работы является анализ уровня производительности труда в АК «АЛРОСА» (ОАО) и разработка мероприятий, направленных на повышение уровня производительности.

Слайд 3

В первой главе работы рассматриваются Теоретические основы анализа производительности труда и методов ее повышения.

Анализ вопроса показал, что производительность труда остается одним из важнейших показателей, характеризующих конечные результаты деятельности предприятия.

В основе производительности труда лежит экономическая категория, называемая производительной силой труда. На слайде представлены основные методы измерения производительности труда – стоимостной, натуральный и трудовой.

Слайд 4

Для достижения поставленной в начале работы цели, во второй главе работы производится Анализ производительности труда ОАО АК «АЛРОСА».

АК «АЛРОСА» создана в соответствии с Указом Президента Российской Федерации «Об образовании акционерной компании «Алмазы России — Саха» от 19 февраля 1992 г. № 158С.

На сегодняшний день «АЛРОСА» - многопрофильных холдинг.

Основные стратегические задачи «АЛРОСА»:

1. Развитие производственных мощностей в Якутии.
2. Воспроизводство минерально-сырьевой базы.
3. Повышение экономической эффективности производства.
4. Развитие сбытовой сети.
5. Развитие системы социального партнерства.

Слайд 5

Среднегодовая (среднесписочная) численность персонала группы АЛРОСА в 2014 году составила 42 968 человек, снизившись по отношению к предыдущему году на 0,7%. Структура изменения численности персонала Группы «АЛРОСА» в 2011-2013 годах представлена на слайде и **на рисунке 1 раздаточного материала.**

Общая численность работников АК «АЛРОСА» (ОАО) на конец отчетного периода составила 30 525 человек, сократившись по сравнению с предыдущим годом на 2,7%.

Средний возраст работников в 2014 году составил 41 год.

Средний стаж работы персонала составляет 12,8 лет.

Слайд 6

Финансовое положение объекта исследования характеризуется данными, представленными на слайде номер 5 и **в таблице 1 раздаточного материала.**

Согласно проведенным расчетам, среднегодовые показатели валюты баланса предприятия увеличились более чем в 2 раза. Основное увеличение актива произошло за

счет роста оборотных активов предприятия по статьям «Запасы» и «Дебиторская задолженность», а также за счет увеличения стоимости основных средств на балансе предприятия и прочих активов. Соответственно, в пассиве баланса более чем в 3 раза увеличилась сумма кредиторской задолженности предприятия, выросла нераспределенная прибыль в распоряжении предприятия, оценочные и прочие обязательства.

Слайд 7

Анализ коэффициентов ликвидности представлен на слайде номер 6 и в **таблице 2 раздаточного материала**. Из таблицы видно, что все показатели, характеризующие относительную ликвидность предприятия, не соответствуют нормативным значениям: общая ликвидность предприятия в 2 раза ниже необходимого значения, абсолютная - в 3-4 раз, промежуточная и текущая ликвидность – в 1,5 раза. Это говорит о невозможности предприятия оперативно расплатиться по собственным обязательствам. При этом ситуация стабильно ухудшается в анализируемом периоде – практически все показатели планомерно снижаются к концу отчетного периода.

Расчет и анализ показателей рентабельности затрат и продаж выполняется в **табл. 3 раздаточного материала**.

Как видим, рентабельность продукции снизилась:

1. По прибыли от реализации продукции на 0,7 %.
2. По балансовой прибыли на 0,8 %.
3. По чистой прибыли на 0,5 %.

Слайд 8

Анализ деятельности АК «АЛРОСА» (ОАО) на рынке позволил определить динамику добычи алмазного сырья по Группе «АЛРОСА». Диаграмма представлена на слайде 8 и на **рисунке 2 раздаточного материала**.

Данный рисунок наглядно демонстрирует увеличение объемов добычи в целом по Группе за 2013 год по сравнению с двумя предыдущими годами. За отчетный период компании удалось повысить свои показатели по добыче на 7,2% по сравнению с 2013 годом и превысить плановые показатели за 2014 год на 1,4%.

Слайд 9

Третья глава работы содержит разработку мероприятий по повышению производительности труда.

Анализ использования фонда рабочего времени Группы «АЛРОСА» представлен в таблице 4 раздаточного материала.

Для того, чтобы лучше понять проблемы, существующие в системе управления персоналом, было проведено исследование методом опроса сотрудников одного из структурных подразделений (отдел по работе с внешними рынками), результаты его следующие:

- больше всего работников мотивирует: **заработная плата и профессиональное развитие**
- большинство работников считают уровень оплаты соответствующим объему выполняемой ими работы.
- наиболее значимыми факторами, которые требуется задействовать наиболее активно является обучение и карьеростроительство.
- Большинство работников не согласились с тем, что они имеют возможности для развития личных профессиональных навыков.

Таким образом, отвечая ожиданиям сотрудников для усиления мотивации сотрудников организации и роста производительности необходимо:

- 1) разработать программу профессионального развития
- 2) предоставить возможность для развития карьеры.

Слайд 10

Программа обучения персонала ООО «АЛРОСА» должна включать в себя следующие взаимосвязанные элементы:

- Формирование целей и определение приоритетов.
- Определение потребности в обучении.
- Разработка плана развития персонала.
- Формирование бюджета.
- Реализация плана развития персонала.
- Оценка эффективности.

Исходя из особенностей внутренних и внешних факторов в организации определены следующие цели обучения:[40]

- Поддержание и обновление существующих навыков и знаний в контексте конкретного рабочего места.
- Приобретение новых знаний и навыков, отвечающих требованиям к работе в новых условиях.
- Повышение внутрипроизводственной мобильности и занятости сотрудников.
- Сокращение потерь и издержек в процессе профессиональной деятельности.
- Подготовка перспективного резерва.

Слайд 11

Далее в работе были разработаны план профессионального обучения и развития персонала ОАО «АЛРОСА», а также предложены виды обучения кадров по категориям управления. А также установлены периоды отработки после обучения.

Слайд 12

Ожидается, что Внедрение системы управления карьерным ростом сотрудников, положительно скажется на всей организации, схема влияния управления деловой карьерой работников на результаты деятельности организации приведена на рисунке на слайде номер 12.

Кроме того, предложенные меры по разработке и внедрению системы карьерного развития сотрудников компании станут дополнительными стимулами по удовлетворению потребностей работников и организации.

Слайд 13

Для внедрения разработанной системы развития персонала и расчета экономической эффективности выбрано одно из структурных подразделений ОАО Алроса - Производственное управление «Алмаздортранс».

Ожидается, что в результате реализации предложенных мероприятий дополнительная прибыль составит 48803,5 тыс. руб., что безусловно окажет влияние на повышение конкурентоспособности предприятия.

Кроме того, ожидается повышение производительности труда в структурном подразделении ОАО «АЛРОСА» на 10,1%.

Слайд 14

Цель работы - АНАЛИЗ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ И ПУТИ ЕЁ ПОВЫШЕНИЯ (на примере ОАО «АЛРОСА») – достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.