

Здравствуйте, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии. Вашему вниманию представляется выпускная квалификационная работа на тему **«Анализ кадрового потенциала организации и направления повышения эффективности его использования».**

Важнейшими социально-экономическими показателями на предприятиях в условиях рыночных отношений являются обеспечение полной занятости трудовых ресурсов и высокой производительности труда, создание нормальных условий для работы персонала и повышение уровня оплаты труда, достижение надлежащего экономического роста и качества жизни работников. В осуществлении данных экономических целей главную роль призваны играть трудовые ресурсы.

Актуальность темы данной работы определяется важностью проблем эффективного использования трудового потенциала организации в рамках современного рынка ресторанных услуг.

Объектом исследования является предприятие, функционирующее в сфере информационных технологий –ООО «Дис Про».

Предметом исследования выступает кадровый потенциал организации и направления повышения эффективности его использования.

Целью данной работы является разработка мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии ООО «Дис Про».

Достижение этой цели потребовало постановки и решения следующего комплекса **задач**:

- изучение теоретических основ по эффективному использованию трудовых ресурсов;
- организационно-экономическая характеристика ООО «Дис Про»;
- организационно-экономическая характеристика деятельности ООО «Дис Про»;
- разработка мероприятий по совершенствованию использования кадрового потенциала ООО «Дис Про»;
- социально-экономическая эффективность предлагаемых мероприятий.

Теоретико-методологической базой исследования послужили труды отечественных и зарубежных ученых: монографии, учебные пособия, исследовательские работы и практические рекомендации - как опубликованные в виде самостоятельных изданий, так и помещенные в периодических изданиях; при написании работы использовались также законодательные акты РФ, Интернет-ресурсы.

В процессе исследования использовались различные методы: монографический, анализ, метод сравнения, аналитический, конструктивный.

Итак, теоретический анализ показал, что для повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии, следует выбирать направления деятельности, основываясь на ряде принципиальных моментов, таких как: эффективность подбора и расстановки сотрудников; справедливость в оплате и мотивации труда, вознаграждении не только за индивидуальные, но и коллективные достижения; продвижение работников в соответствии с результатами труда, квалификацией, способностями, личными интересами, потребностями организации.

После рассмотрения организационной структуры ООО «Дис Про» и бизнес-процессов, протекающих в организации, можно сделать следующие выводы. Руководствуясь выдержками из должностных инструкций, дублирования производственных функций не выявлено. Данная организационная структура, определенная как линейно-функциональная, эффективна при решении повторяющихся, неизменных в течение длительного времени задач, что характерно для предприятия на сегодняшний день. Рассматриваемая структура обеспечивает стабильность организации, создает наиболее благоприятную основу для формальной регламентации полномочий, ответственности и характера взаимодействия руководителей подразделений и отдельных работников. К минусам данной структуры следует отнести, что она возможна на данном этапе развития предприятия, где количество производственных связей не так велико, и ограничен круг решаемых вопросов. При расширении организации ее структура будет усложняться, и рациональным будет использование функциональной структуры, или штабной.

Таким образом, проведенный анализ трудовых ресурсов ООО «Дис Про» (состав, структура, движение, мотивация), а также показателей эффективности использования персонала предприятия позволили выделять ряд недостатков в организации трудовых ресурсов (таблица 2.11), которые являются сдерживающим фактором повышения эффективности их использования на данном предприятии.

1. Во-первых, кадровый состав предприятия скомплектован в достаточной степени для реализации целей деятельности организации, но при этом имеются резервы совершенствования, к которым непременно следует обратиться руководству компании. Так, предлагается воспользоваться услугами аутсорсинга в отношении непрофильного вида деятельности, такого как обслуживание компьютерной и орг. техники. Данное решение позволит пользоваться услугами высоко квалифицированных специалистов в области информационных технологий в любое рабочее время в течение года, в отличие от штатного сотрудника, который имеет ежегодный

оплачиваемый отпуск и больничные. Если принять во внимание другой способ постоянного обеспечения предприятия работником в данной сфере – прием на работу дополнительно специалиста, то введение аутсорсинга также предпочтительнее найма нового сотрудника, так как последнее повлечет за собой увеличение фонда заработной платы и дополнительные социальные выплаты. Таким образом, данный прием позволит уменьшить фонд заработной платы, сумму денежных средств на отчисления в бюджет, при этом сохраняя производительность труда на том же уровне или даже выше, следовательно, повышается эффективность использования персонала.

2. Во-вторых, в ООО «Дис Про» существует проблемы с нехваткой молодых специалистов с высшим образованием, и в целом образование персонала предприятия находится на достаточно низком уровне. Пути решения данной проблемы видятся в следующем: повышение уровня образования уже имеющихся сотрудников, а также прием на работу новых специалистов в соответствии с жестким цензом на образовательный уровень. Для проверки качества профессиональных знаний, которыми обладают сотрудники, рекомендуется прибегнуть к аттестации персонала, занятого в основной деятельности, при необходимости предоставив все условия для обучения и дальнейшего получения аттестата. Так, для барменов аттестация носит добровольный характер и проводится с целью подтверждения профессиональной компетентности указанной категории работников, их знаний и навыков, соответствующих нормативно-методическим документам.
3. В-третьих, наметилась тенденция «старения» кадров предприятия. Пути решения в данной ситуации, только в приеме на работу большего числа молодых специалистов, обладающих высокой мотивацией и желанием развиваться в данной сфере. Также следует создать все условия для профессионального роста и развития сотрудников 20-30 лет, с целью омоложения руководящих должностей и притока новых идей в структуры, занимающиеся принятием решений и организацией работы предприятия.
4. В-четвертых, показатели, характеризующие движения персонала находятся на довольно высоком уровне, что влечет за собой значительные простои в работе, затраты на поиск и обучение нового персонала и пр. Решение данной проблемы в разработке системы мотивации персонала, с целью повышения заинтересованности сотрудника в продолжении трудовых отношений именно с этой организацией. В первую очередь следует создать все условия для продвижения в должности, которое даёт и более высокую заработную плату (экономический мотив), и интересную и содержательную работу (организационный мотив), а также отражает признание заслуг и авторитета личности путём перевода в более высокую статусную группу (моральный мотив). Конечно, применение данного метода ограничено в силу маленькой численности сотрудников и уровней управления, но при этом существуют возможности изменения кадровой политики и создания документов, регламентирующих процесс

продвижения по службе (возможно путем создания горизонтальных структур и введения в них руководящих должностей).

Оценка технико-экономических показателей после внедрения мероприятий доказала целесообразность финансовых вложений в последние, что выражается в увеличении объема реализации на 18%, прибыли на 85%, а также в росте рентабельности деятельности, рентабельности продукции и услуг на 15% и 9% соответственно.

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.