

Здравствуйте, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии. Вашему вниманию представляется выпускная квалификационная работа на тему «».

Итак, актуальность темы исследования обусловлена тем, что в современных условиях управление человеческим ресурсами становится решающим фактором успеха предприятия. Постоянно меняющийся характер труда, растущее значение специалистов для успеха предприятия приводит к возрастанию роли индивидов, с их особыми, индивидуальными качествами, ценными для выполнения той или иной работы. Здесь необходимы новые подходы, дающие человеку в организации в максимальной степени реализовать свои индивидуальные потребности с пользой для компании.

Актуальность данного исследования также обусловлена ростом неопределенности и сложности среды, в которой в настоящий момент функционирует большинство организаций. Особенно сложно приходится коммерческим организациям, которые, в силу специфики своей деятельности, вынуждены заниматься долгосрочным планированием, как выручки, так и привлекаемых средств, заботясь о своей конкурентоспособности. Сложность задач стратегического планирования и управления возрастает, что порождает потребность организаций в использовании арсенала методов стратегического менеджмента с особым вниманием к перспективам гибкого кадрового обеспечения организации, являющегося необходимым условием достижения стратегических целей.

Стратегический менеджмент в настоящее время представляет собой развитую дисциплину, охватывающую все основные организационные процессы -планирование ресурсов, реагирование на внешние угрозы и благоприятные возможности, оптимизация поведения в конкурентной среде и многое другое. Однако здесь имеются как более продвинутое, детально разработанные области, так и проблемные точки, области дискуссий, выдвижения гипотез и их проверки социологическими методами. К такого рода проблемным областям относится и стратегический менеджмент человеческих ресурсов организации - новая и относительно слабо разработанная область, значение которой в последнее время быстро возрастает.

Объектом исследования является ПАО «Астраханское стекловолокно».

Предметом исследования являются условия и закономерности, обеспечивающие разработку и реализацию стратегии развития человеческих ресурсов в соответствии с общей стратегией организации.

Целью исследования является выявление механизмов, способствующих более эффективному взаимодействию общей стратегии и комплементарной

ей стратегии развития человеческих ресурсов. Реализация данной цели предполагает решение следующих **задач**:

1. Рассмотреть сущность и понятийный аппарат стратегического менеджмента;
2. Оценить существующие модели стратегического менеджмента с точки зрения их пригодности для разработки стратегии развития человеческих ресурсов.
3. Выявить и определить условия соответствия общей стратегии организации и стратегии развития человеческих ресурсов.
4. Определить факторы, определяющие успех в разработке и реализации стратегии развития человеческих ресурсов организации.
5. Проанализировать основные аспекты развития человеческих ресурсов.
6. Провести анализ использования человеческих ресурсов на предприятие ПАО «Астраханское стекловолокно».
7. Разработать мероприятия по повышению эффективности использования человеческих ресурсов на предприятие ПАО «Астраханское стекловолокно».

Итак, управление людьми имеет огромное значение для организаций - больших и малых, коммерческих и некоммерческих, производственных и функционирующих в сфере услуг. Без людей нет организации. Без нужных людей ни одно предприятие не сможет достичь своих целей и выжить. Естественно, управление человеческими ресурсами является одним из главнейших аспектов теории и практики управления.

Важнейшей задачей управления человеческими ресурсами является наиболее эффективное использование способностей сотрудников в соответствии с главными целями предприятия. Для этого на предприятие нужно создать атмосферу конструктивного сотрудничества, при которой каждый член коллектива заинтересован в наиболее полной реализации своих способностей.

Итак, ПАО «Астраханское стекловолокно» - ведущее российское предприятие по производству тонких стеклянных тканей электротехнического назначения, стеклонитей для кабельной промышленности другой продукции на основе стекловолокна.

В ходе анализа эффективности использования человеческих ресурсов на предприятии ПАО «Астраханское стекловолокно» мы выявили что они используются не в полной мере. Итак, в ходе данного анализа мы выявили что трудовые ресурсы на исследуемом нами предприятии используются не в полной мере, так одним рабочим отработано по 234 дня вместо 245, в связи

с чем целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего по 11 дней.

Недостаточно уделяется внимания работе с персоналом, нет системы обучения персонала, а также эффективной системы набора персонала и его адаптации.

Далее нами разработаны мероприятия, направленные на повышение эффективности их использования.

В первую очередь нами разработана и предложена к внедрению система адаптации новых сотрудников. Цель данной системы адаптации - улучшение условий для работы, а также максимально быстрая и эффективная адаптация к производственному процессу.

Принимая во внимание специфику численность персонала, специфику деятельности ПАО «Астраханское стекловолокно» для обеспечения необходимого уровня компетентности и квалификации персонала мы разработали систему непрерывного обучения работников, которая устанавливает единый порядок организации и проведения непрерывного обучения на предприятии.

Что касается оплаты труда сотрудников предприятия, мы рекомендуем создать на предприятие премиальную систему оплаты труда, где величина премии будет зависеть от выполнения плана производства и продаж, которые будут выставляться каждому сотруднику ежемесячно.

Годовой экономический эффект при внедрении на предприятие ПАО «Астраханское стекловолокно» системы адаптации составит системы адаптации составит 142 000 руб., срок окупаемости проекта 0,17 года.

Таким образом, предложенная программа адаптации персонала в ПАО «Стекловолокно» может стать эффективным способом повышения эффективности использования человеческих ресурсов, и улучшит экономические показатели предприятия.

По нашим прогнозам, в результате мероприятий по развитию человеческих ресурсов выручка предприятия увеличится на 10 % и составит 600 705,6 тыс. руб. Себестоимость продукции также увеличится и составит 467 684, 52 тыс. руб.

В 2018 году прибыль составляла 546 096 тыс. руб., в прогнозном году за счет внедрения программы обучения прибыль предприятия составит 133 021,08 тыс. руб., ее рост составит 58, 29 % (48 987,08 тыс. руб.).

Рентабельность предприятия ПАО «Астраханское стекловолокно» также увеличится и составит 22,14 %.

Таким образом можно сделать вывод, что основные показатели деятельности ПАО «Астраханское стекловолокно», в результате внедрения предлагаемых мероприятий улучшатся.

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.