

Слайд 1

Уважаемый Председатель и уважаемые члены государственной аттестационной комиссии. Вашему вниманию предлагается ВКР на тему – ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ (НА ПРИМЕРЕ ГАОУ ДПО Г. МОСКВЫ «КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ МОСКОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ.

Слайд 2

Целью работы является изучение методов и критериев оценки эффективности использования трудового потенциала в образовательном учреждении и разработка направлений его повышения. Исходя из поставленной цели, в рамках данной работы, предлагается решить задачи, которые представлены на слайде.

Слайд 3

Актуальность работы заключается в том, что обеспечение качественного и полноценного образования подрастающего поколения во многом зависит от эффективности управления образовательной организацией, что является важнейшим направлением государственной политики.

Объект исследования – организационно-управленческая деятельность ГАОУ ДПО г. Москвы «Корпоративный университет московского образования».

Предмет исследования – трудовой потенциал в ГАОУ ДПО г. Москвы «Корпоративный университет московского образования».

Слайд 4

Также на слайде представлена краткая характеристика предприятия.

Слайд 5

В настоящее время ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» осуществляет свою деятельность в соответствии с Планом финансово-хозяйственной деятельности на 2021 год и плановый периодом 2022 - 2023 годов. На основании представленных показателей на рисунке следует заключить, что ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» имеет стабильный рост доходов, в том числе доходов от оказания образовательных услуг.

Слайд 6

На основании представленных показателей на рисунке 2 следует заключить, что ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» имеет стабильный рост доходов, в том числе доходов от оказания образовательных услуг. При этом ГАОУ ДПО «Корпоративный университет московского образования» получает положительный финансовый результат при реализации планом финансово-хозяйственной деятельности. На основании представленных данных следует заключить, что ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» имеет планы расширения оказания услуг..

Слайд 7

Изменение их соотношения по годам за последние три года приведены в таблице. На основе данных, представленных в таблице следует, что общая численность персонала образовательной организации имеет не стабильную динамику, поскольку наблюдается снижение численности сотрудников с 2019 по 2021 год на 87 человек. Изменилась и численность основного персонала от 293 человек в 2019 году до 234 человек в 2021 году.

Слайд 8

Данные тестирования дают возможность оценить первый фактор в прямом виде: общий показатель свыше 175 баллов свидетельствует о положительной направленности организационной культуры. Два других фактора можно оценить на основе показателей секций. Далее рассмотрим результаты тестирования, представленные на рисунке. Как показывает рисунок, по всем секциям полученный средний балл меньше максимального значения более чем в 2 раза. Наименьшее внимание уделяется вопросам мотивации и морали в коллективе, отсутствуют какие-либо инструменты морального и материального стимулирования. Полученный расчет показывает, что в организации наблюдается средний уровень корпоративной культуры, что свидетельствует о наличии определенных проблем.

Слайд 9

Рассмотрим результаты анкетирования в разрезе нескольких разделов, приведенные на графиках. Как показывают данные рисунка 7, уровень знаний нормативных актов не является проблемной областью у вновь принятых сотрудников (72 балла из 100 максимально возможных). Так же данные демонстрирует и достаточный уровень знаний отечественного и зарубежного опыта. При этом положительным фактором является высокий уровень профессиональной компетенции, отмеченной у принятых сотрудников (93 балла).

Слайд 10

Анализируя способности принятых сотрудников к организаторской работе, следует сделать вывод о недостаточности индивидуальных свойств

личностей работников, которые позволяют им оперативно и надежно организовать людей на выполнение определенного задания (63 балла из 100 максимально возможных). Низкий уровень демонстрируют результаты анкетирования относительно исполнительности и ответственности новых сотрудников, что может проявляться в неспособности быстро и точно выполнять какие-либо поручения и негативно отражаться на общих результатах подразделения (отдела).

Слайд 11

Результаты анкетирования, представленные на рисунке 10 показали, что принятые сотрудники обладают низким уровнем способностей к самооценке, а также способностями к творчеству и проявлению инициативы. Так же отрицательным фактором является низкий показатель умения новых сотрудников работать с документами, что отражается на качестве труда. Низкий уровень демонстрируется и в способностях к освоению технических средств, что так же оказывает отрицательное воздействие на интенсивность труда. В рамках соблюдения производственной этики и стиля общения в коллективе результаты анкетирования показали, что знание этики и возможности ее применения реализовываются не в полной мере (68 баллов из 100). Наиболее низкие показатели по результатам анкетирования отмечены в качестве труда и его интенсивности.

Слайд 12

В качестве первого мероприятия повышения эффективности трудового потенциала ГАОУ ДПО «Корпоративный университет московского образования» предлагается внедрение системы наставничества, в соответствии с которой каждому новому работнику ГАОУ ДПО «Корпоративный университет московского образования» необходимо прикреплять наставника, обладающего достаточно высоким статусом в коллективе, большим опытом работы, готового прийти на помощь, способный увлечь и заинтересовать своего подопечного. Разработка информационного механизма адаптации персонала состоит в создании набора документов, информации деятельности ГАОУ ДПО «Корпоративный университет московского образования» который будет складываться в папку и будет доступен в бумажном и электронном виде. Так же в качестве направления совершенствования предлагается разработка и внедрение плана выполнения работы и заданий от наставника для вновь принятых работников (ежедневник).

Слайд 13

С целью внедрения мероприятий по совершенствованию системы адаптации сотрудников в ГАОУ ДПО «Корпоративный университет московского образования» на базе предложенных проектных решений, необходимо составить план мероприятий.

Слайд 14

Выявлено, что 16,8% сотрудников считают, что организация не готова к изменениям; 38,9% считают, что готовность организации удовлетворительная; 28,4% — готовность высокая и 15,8% — крайне высокая. В ходе проведения исследования были проведены экспертные опросы, в результате которых выделены методы и технологии, которые необходимо использовать при разработке и реализации изменений в организациях, в том числе при сопротивлении персонала. Эксперты отнесли к ним следующие: постоянное, пошаговое информирование сотрудников; вовлечение сотрудников в процесс принятия решений; поддержка сотрудников; личные беседы; переговоры; маневрирование и мягкое манипулирование; активное вовлечение сотрудников в модернизацию; контроль психологического климата в коллективе; контроль уровня вовлеченности персонала; проведение консультационных мероприятий психологического и организационного характера.

Слайд 15

Теперь мы покажем затраты на разработанные мероприятия в таблице.

Слайд 16

Оценка эффективности использования трудового потенциала в ГАОУ ДПО «Корпоративный университет московского образования» позволила выявить следующие проблемы: средний уровень знаний у сотрудников, прошедших наставничество; низкий уровень способностей к самооценке, а также способностями к творчеству и проявлению инициативы; низкий уровень качества труда новых сотрудников; низкий уровень интенсивности труда сотрудников. Так, в результате анализа в работе сделан вывод о неэффективности действующей системы наставничества, что свидетельствует о необходимости ее нормализации. На основе выявленного низкого уровня качества труда новых сотрудников в работе предлагается разработка и внедрение механизма адаптации новых принимаемых сотрудников. Главная цель института наставничества – помочь работнику адаптироваться к новым условиям, а также овладеть практическими навыками конкретной работы.

Слайд 17

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.