

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Повышение эффективности управления малым бизнесом (на примере ООО "КАЛИБР")»**.

Слайд 2

Целью работы является исследовать проблему повышения эффективности управления малым бизнесом.

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Итак, ООО «Калибр» занимается оптовой продажей инструмента и имеет многолетний опыт работы. Организация тесно сотрудничает с основными российскими производителями измерительного инструмента и калибров. В представлены основные показатели деятельности организации, составленные на показателях финансовой отчетности. Видим, что стоимость основных фондов существенно выросла, а оборотных, напротив, в 2019 году снизилась. Выручка также выросла, как и себестоимость, возросла прибыль от продаж на 26%, существенно выросла прибыль. Численность организации остается в одних и тех же пределах. Производительность труда выросла и значительно. Каждый рубль основных фондов принес в 2019 году 59,9 руб. выручки, а оборотные фонды 3,54 руб. Рентабельность продаж немного снизилась, за счет роста себестоимости, который в 2019 г. был выше, чем рост выручки.

Слайд 4

Далее проведем анализ структуры персонала, что позволит сделать выводы о том, какое влияние оказывает на общие результаты работы организации та или иная категория персонала. Из данных таблицы видно, что основную часть численности организации приходится на специалистов, их удельный вес, в общей численности за 2018 г. составлял 69%, а за 2019 г. их доля снизилась до 64%. Доля руководителей за 2018 г. составляла - 12,5%, а за 2019 г., за счет снижения общей численности, она стала - 14%, доля рабочих за 2018 г. была 18,5%, а за 2019 г. стала 22%.

Слайд 5

Итак, оценка обеспеченности персоналом – это сравнение фактического количества работников по категориям и профессиям с их плановой

потребностью. Из анализа видно, что фактически численность работников меньше плановой потребности, категория «руководители» находится в соответствии с плановыми показателями, численность персонала «специалисты» ниже плановой на 2 ед., по категории «рабочие», фактическая численность ниже плановой на 1 ед. Полная обеспеченность персоналом и его оптимальное использование имеет важное значение, для роста объема услуг, прибыли, для повышения эффективности хозяйственной деятельности организации.

Слайд 6

Далее исследуем структуру персонала по возрасту, образованию и половому признаку. Анализ показал, что количество работающих в возрасте от 18 до 30 лет и работников в возрасте старше 45 лет одинаковое количество, в обоих периодах, работники в возрасте от 30 до 45 лет преобладают в обоих периодах. Анализ персонала по половому признаку показывает, персонал женского пола преобладает. Анализ персонала по образованию показал, что доля специалистов со средним специальным образованием, за 2018 г, преобладала, а за 2019 г. уровень персонала со средним специальным образованием и высшим, находятся на одном уровне, доля персонала со средним образованием за 2019 г. составляет 14%. Анализ работы по стажу показал, что работников со стажем работы в данной организации менее одного года нет, что указывает на стабильность и низкую текучесть кадров.

Слайд 7

Также очень важными показателями при оценке персонала являются: производительность труда, средняя заработная плата на 1 работника. Из таблицы видно, что доход от услуг вырос за 2019 г. на 32,5 %, численность снизилась на 12,5%, производительность выросла на 51,0%, а это важнейший показатель эффективности деятельности, заработная плата выросла на 48,8%.

Слайд 8

Итак, для устранения проблем, выявленных в результате настоящего исследования, предлагается осуществить комплекс мероприятий по совершенствованию методов управления поведением персонала:

1. Изменение организационной структуры. Программа мероприятий по устранению проблем в методах управления поведением персоналом предусматривает введение в штат службы по кадрам, которая должна выполнять функции управления поведением персонала.
2. Новые должностные инструкции. Для новой штатной единицы необходимо разработать должностную инструкцию.
3. Организация тренингов. Специалисту по управлению поведением персонала провести мониторинг центров по проведению тренингов и

заключить договор на их проведение для специалистов и руководства в ООО «Калибр». Программа тренингов представлена.

Слайд 9

4. Введение системы мотивации. Административно-управленческому персоналу, финансовой службе разработать критерии оценки работников организации, которые должны быть представлены «Положением о материальном поощрении сотрудников», в котором следует четко прописать критерии оценки и размеры выплат. Это сложная работа, но она крайне необходима для управления поведением персонала. План внедрения программы мотивации представлен на слайде.

Слайд 10

Также внедрение в управление персоналом данной программы даст возможность новому работнику безболезненно адаптироваться, у него будет больше информации при вхождении в коллектив в работу, больше уверенности, повысится удовлетворенность работой, появится позитивное отношение к организации, будут правильно выстраиваться отношения с коллегами, а наличие наставника на испытательный срок будет дополнительным положительным стимулом.

Слайд 11

Таким образом, методы управления поведением персонала: административные, экономические, социально-психологические позволят улучшить психологический климат в коллективе, повысить удовлетворенность своим трудом, снизить нагрузку в работе, позволят новым членам коллектива быстрее адаптироваться на новом месте.

Предполагается, что: изменение организационной структуры, должностных инструкций, введение системы мотивации, программа адаптации персонала, будет способствовать росту производительности труда. Реализация предложенных мероприятий будет направлена на улучшение управления персоналом в ООО «Калибр», а в долгосрочной перспективе, это позволит получить экономический эффект.

Слайд 12

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.