

ДОКЛАД

СЛАЙД 1.

Здравствуйте, уважаемый председатель и члены государственной экзаменационной комиссии. Вашему вниманию представляется выпускная квалификационная работа на тему «Совершенствование управления трудовой мотивацией персонала в ОГКУ «УСЗН по Усть-Кутскому району»».

СЛАЙД 2.

Целью исследования выступает анализ и изучение социальных программ организации на примере ООО «Сибстройтранс» для разработки способов их совершенствования. Задачи работы, объект и предмет исследования вы можете видеть на слайде.

СЛАЙД 3.

В соответствии с рисунком видно, что необходимо перед началом любого проекта начинать анализа среды проекта, когда формируются и отбираются идеи. Далее происходит разработка паспорта проекта, когда происходит постановка целей и задач, определяется целевая аудитория, то есть для кого создается проект, предлагается участие в проекта, происходит разработка схемы управления. На третьем этапе происходит разработка социального проекта, в которой непосредственное написание проекта происходит, а на четвертом этапе происходит корректировка социального проекта. На пятом этапе разрабатывается коллективная рефлексия, когда обсуждаются и анализируются трудности проекта и его перспективы.

СЛАЙД 4.

Формы и содержание социальных программ предприятий приведено на рисунке. В соответствии с рисунком социальные программы имеют такие формы фиксации, как коллективные договоры, соглашения, сметы социальных фондов.

По содержанию социальные программы должны включать формы, системы и размер оплат труда, надбавок, доплат, обеспечение социально-культурных условий и льгот, а также разные виды страхований и субсидий.

Составляющей социальной программы является координация действие, которая предусматривает партнерства на разных уровнях управления, профсоюзы и организации.

Таким образом, социальные программы включают комплекс социальных проектов, которые несут определенную новизну и имеют часть, включающие мероприятия и социальный проект, а социальные льготы являются одной из частей социальных программ, которые предусматривают получение выгоды для определенного лица или круга лиц.

СЛАЙД 5.

ООО "СИБСТРОЙТРАНС" зарегистрировано в городе Братск. Полное фирменное наименование: Общество с ограниченной ответственностью «СИБСТРОЙТРАНС». Направления деятельности предприятия приведены на рисунке.

СЛАЙД 6.

Организационная структура ООО «СибСтройТранс» проиллюстрирована на рисунке. Для обеспечения более эффективной работы на предприятии созданы специальные отделы: коммерческий отдел, бухгалтерия, отдел кадров. Структуру и штаты подразделений ООО «СибСтройТранс» определяет генеральный директор предприятия согласно типовым структурам аппарата управления и нормативами численности персонала, учитывая объемы работы и особенности производственной деятельности. Следует отметить, что между всеми

подразделениями предприятия существует тесная функциональная и технологическая взаимосвязь.

Структура управления характеризуется линейно—функциональной формой связи: линейное руководство имеет право отдавать распоряжения и принимать решения при участии функциональных подразделений. Первому (линейному) руководству – генеральному директору ООО «СибСтройТранс» принадлежит право принятия окончательного решения. К линейно—функциональным руководителям относятся главные специалисты: коммерческий директор, главный бухгалтер, начальник отдела кадров.

СЛАЙД 7.

Рассмотрим политику оценки и вознаграждения сотрудников. Компания придерживается принципа достойной оплаты труда, зависящей исключительно от профессиональной ценности сотрудника для Компании и способствующей мотивации на достижение целей бизнеса. Вознаграждение сотрудников складывается из базовой заработной платы, премий, нематериальных поощрений и различных льгот. Компания ежегодно участвует в исследованиях уровней заработных плат, что помогает устанавливать оклады на рыночном уровне, т. е. выше медианных.

Также руководство стремится к открытому и честному диалогу с сотрудниками, подразумевая под этим двустороннюю коммуникацию как по вопросам организации работы, выполнения задач и профессионального роста, так и по важным корпоративным вопросам.

СЛАЙД 8.

Проанализируем систему управления персоналом предприятия. Рассмотрена каждая подсистема. Анализ и планирование персонала в ООО «СибСтройТранс»: к этой подсистеме принадлежат разработка кадровой политики, разработка стратегии управления персоналом, анализ кадрового потенциала и рынка труда, кадровое планирование, прогнозирование потребностей в персонале, организация рекламы и установление взаимодействия с внешними организациями, которые обеспечивают предприятие кадрами. Кадровое планирование в ООО «СибСтройТранс» представляет комплексную задачу, включающую большое число независимых переменных — новые изобретения, изменения населения, сопротивление изменениям, потребительский спрос, вмешательства государства в бизнес, иностранная конкуренция и, прежде всего, конкуренция на национальном рынке. Этапами процесса планирования в ООО «СибСтройТранс» являются: поиск целей, анализ целей и их ранжирование, оценка возможностей реализации, выбор и реализация целей, контроль и их ревизия. В ООО «СибСтройТранс» данная функция выполняется лишь при наличии потребности, изменении организационных условий трудового процесса, то есть не систематически, а эпизодически.

СЛАЙД 9.

В рамках корпоративного договора добровольного медицинского страхования сотрудники получают квалифицированные консультации врачей, а при необходимости и лечение в ведущих клиниках страны. Компания традиционно проводит широкий комплекс спортивно-оздоровительных мероприятий, в которых принимают участие тысячи работников.

Ключевыми направлениями развития персонала в компании являются работа с молодыми специалистами, формирование кадрового резерва, создание комплексной непрерывной системы обучения, охватывающей все категории персонала и все уровни управления..

СЛАЙД 10.

На рисунке представлена модель формирования корпоративной социальной отчетности, базирующаяся на трех основных моделях.

Российская модель социальной ответственности основывается на инициативном со стороны бизнеса понятии социальной ответственности и соотносится только с положениями международных и национальных стандартов (АА 1000, GRI, Социальная хартия российского бизнеса). Таким образом, корпоративная социальная ответственность – это такая категория, которая позволяет реализовать концепцию ответственного отношения бизнеса к принимаемым решением перед коллективом организации и перед обществом в целом. Принципы корпоративной социальной ответственности являются новой системой улучшения конкурентоспособности предприятий. Они нужны для установления тесных связей межотраслевых корпоративных объединений и представителей государства и общества. Внедрение принципов корпоративной социальной ответственности (КСО) позволит снизить расходы, операционные риски, увеличит выручку, стимулирует инновационное развитие, облегчит доступ на товарные рынки и рынки капитала, улучшит репутацию.

СЛАЙД 11.

Последним этапом (конец 2024 года) предлагается внедрение усовершенствованной системы управления с ориентацией на совершенствование системы мотивации, стимулирования и системы обучения персонала, которое повысит общий финансовый результат деятельности предприятия ООО «СибСтройТранс» в перспективе и позволит обеспечить достижение бизнес-целей. Итак, предложенные мероприятия для ООО «СибСтройТранс» в 2024 году позволят повысить финансово-экономическое состояние. NPV проекта составит 422 тыс. руб...

СЛАЙД 12.

Спасибо за внимание!