**Слайд 1**

**Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!**
Тема моей дипломной работы –«**Разработка программы мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом**»

Актуальность темы обусловлена объективной необходимостью исследования систем управления персоналом, организованных таким образом, чтобы с минимально возможными затратами обеспечить эффективность производственного процесса на предприятии.

**Слайд 2**

Целью выпускной квалификационной работы является изучение и разработка мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом кафе «**Калейдо**».

**Слайд 3**

Во второй главе работы рассматривается анализ системы управления персоналом кафе «**Калейдо**».

Кафе «**Калейдо**» - предприятие общественного питания, отличающееся хорошим оснащением, сервировкой, интерьером и высококвалифицированным уровнем обслуживания посетителей.

Основная цель деятельности кафе – получение прибыли за предоставление населению качественных услуг общественного питания и услуг по организации отдыха и досуга.

На слайде представлена организационная структура кафе.

**Слайд 4**

Изучив данные по численности персонала, отмечаем, что за 2016 год составила 50 человек, по сравнению с 2012 годом 94, 36%.

Среднесписочная численность персонала исследуемого кафе за 2 человека по итогам 2012 года (2%) и 3 человека по итогам 2016 года (3,5%).

Обеспеченность кафе «**Калейдо**» персоналом по категориям и основным профессиям представлена в таблице на слайде.

**Слайд 5**

Как видно из таблицы 1 на слайде на предприятии в 2012 году число работников со средним образованием составило на 2%, в 2016 году на 3,7 % а в 2016 году снизилось, составив всего 75 % от уровня прошлого года. Число работников с исследуемыми высшим образованием увеличилось на 33,3 % в 2016 году, а число работников с высшим образованием увеличилось в 2012 году на 2,6 %, в 2016 году – на 4, 8%.

Как видно из таблицы 2 на слайде количество сотрудников сократилось, в 2016 по сравнению с 2012 на 3 человека и составляет 60 мужчин и 10 женщин.

**Слайд 6**

Таблицы 1 на слайде отражает разделение сотрудников-женщин по возрасту. Проанализировав данные, можно сказать, что категории женщин от 31 до 55 лет самая большая (во все периоды), однако темпы спада составило 80% по сравнению с 2012 годом. Количество сотрудников увеличилось в 1,5 раза в категории от 19 до 30 лет.

Таблица 2 на этом же слайде представляет данные о разделении по возрасту сотрудников-мужчин. Наблюдается аналогичная ситуация. Темпы роста в категории от 31 до 40 лет составили 104,55% по сравнению с 2012 годом. Темпы спада произошли в категориях от 19-30 и старше 60.

**Слайд 7**

Данные таблицы, представленной на слайде, говорят о том, что самую большую категорию сотрудников составляют сотрудники со стажем от 5 до 15 лет, и составляет 60% от числа всех сотрудников. Темпы роста данной категории составляют 104,76%. Всего 6% занимает категория новых сотрудников, стаж работы которых, не превышает 1 года. Однако, данная категория показала темпы роста в 1,5 раз, это говорит о том, что компания заинтересована в новых молодых сотрудниках.

**Слайд 8**

Производственный анализ движения рабочей силы за период 2012 – 2016 гг., позволяет говорить, что коэффициент текучести кадров увеличился в 2016 году на 26,1. Эта негативная тенденция, свидетельствующая о неблагоприятной ситуации с персоналом.

**Слайд 9**

Для оценки отношения персонала к функционированию системы управления персонала провели опрос.

Опрошен 40 человек, работающих в кафе «**Калейдо**». Результаты анкетирования представлены в таблице на слайде.

По результатам опроса персонала кафе «**Калейдо**» можно сделать вывод: не все работники довольны условиями труда, 68 % работников всегда получают поощрения от начальства; только 60 % работников предприятие считают, что начальство к ним относится справедливо, эти же 60 % удовлетворены поощрениями начальства за свою работу, остальных – 40%.

О том, что неудовлетворительно организует работу службы управление персоналом, сказали 40% работников кафе «**Калейдо**». Таким образом, служба управления персоналом несовершенна.

**Слайд 10**

Для подробного анализа текущего состояние существующих методов управления в исследуемой организации был проведен SWOT-анализ.

На внутренние сильные стороны (S) нужно отнести высококвалифицированных специалистов управления персоналом, обеспеченные организации кадрами, а также профессиональное и социальное развитие персонала. К потенциальным внутренним слабостям относятся(W): отсутствие системы премирования; отсутствие системы мотивации; отсутствие системы адаптации и наставничества; высокая текучесть кадров снижение коэффициента постоянства кадров. Потенциальными внешними благоприятными возможностями является(O) совершенствование системы управления персоналом. Потенциальные внешние угрозы (T) это ожесточение конкуренции, неблагоприятный сдвиг в курсах валют, чувствительность к нестабильности внешних условий бизнеса.

Проанализировав систему управления персоналом кафе «**Калейдо**» можно сделать следующий вывод. Главная цель системы управления персоналом кафе «**Калейдо**» обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие.

**Слайд 11**

Анализ основных экономических показателей деятельности кафе за 2012-2016 гг. показал увеличение показателей хозяйственной деятельности в отчетном году по сравнению с прошлым. Товарооборот общий увеличился в 2016 году на 14,4 процентов, валовой доход – на 17,7 процентов, уровень валового дохода к товарообороту увеличился на 2 процента, а уровень издержек снизился на 0,5 процентов.

Производительность труда возросла на 10,5 процентов в 2016 году и составила 566,4 тыс. рублей. Рентабельность находится на достаточно высоком уровне и имеет тенденцию к росту (в 2012 и 2016 годах рентабельность соответственно равна 8,8 процентов и 12,1 процентов), следовательно, предприятие работало более эффективно в 2016 году.

Прибыль увеличивается на 62 процента в 2016 году.

Я целом положение предприятие кафе «**Калейдо**» можно охарактеризовать как устойчивое.

**Слайд 12**

Как было выявлено в ходе анализа системы управления персоналом кафе «**Калейдо**», в данной сфере есть следующие проблемы:

- служба управления персоналом несовершенна;
- отсутствие системы премирования;
- отсутствие системы мотивации;
- отсутствие системы адаптации и наставничества;
- предприятие мало уделяет внимания мерам нематериального стимулирования;
- на предприятии высокая текучесть кадров;
- наблюдается снижение коэффициента постоянства кадров;
- низкая заинтересованность персонала в результатах труда.

**Слайд 13**

Исходя из вышеперечисленных недостатков в ходе исследования, была разработана и предложена программа «Совершенствование системы управления персоналом».

Она подразумевает следующие мероприятие по решению проблем:

Разработка положение о премировании

Разработка положение о мотивации.

Разработать Положение о деловой карьере

Внедрение института наставничества

Необходимо разработать форму индивидуального плана развитие сотрудника.

Организация контроля по работе с кадровым резервом

Проведение корпоративных праздников и мероприятий, тренингов, оформление стендов, выпуск своей газеты.

**Слайд 14**

Исходя из полученных данных, представленных в таблице на слайде, можно сделать вывод, что ходе реализации предложенных мероприятий удастся сократить расходы на 681,79 тысяч рублей.

Социальная эффективность проявляется в достижении позитивных изменений в организации:

- обеспечение персоналу надлежащего жизненного уровня;
- реализация и развитие индивидуальных способностей работников;
- определенная степень свободы и самостоятельности;
- благоприятный социально-психологический климат (возможности для коммуникации, информированность, относительная бесконфликтность отношений с руководством и коллегами и пр.).

**Слайд 15**

**Таким образом, можно сделать вывод, что цель работы - изучение и разработка мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом кафе «Калейдо» - достигнуть.**

Спасибо за внимание! Доклад окончен.