

(Слайд 1) Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии! Тема моей ДИПЛОМНОЙ РАБОТЫ (ПРОЕКТА) – «Разработка рекомендаций по совершенствованию управления человеческими ресурсами организации».

(Слайд 2) Цель – анализ системы управления человеческими ресурсами организации для разработки предложений, направленных на повышение ее эффективности.

Достижению цели способствовали задачи исследования, представленные на слайде презентации.

(Слайд 3) Ювелирная Компания Акционерное общество «Торгово-Промышленная-Компания «Алмаз-Холдинг» - российская международная торговая и производственная компания, вертикально-интегрированный холдинг с фокусированием на производстве ювелирных изделий, оптовой и розничной их реализации, является одним из лидеров отрасли. Исследование динамики основных показателей развития организации за 2008–2010 гг. представлено в таблице на слайде. По данным видно, что стоимость основных средств увеличивалась с 2015 по 2017 г., составив темп роста 220% к 2015 году. Выручка от реализации услуг ежегодно увеличивается. Однако себестоимость услуг также увеличивалась, так за период с 2015 по 2017 год рост составил 250% и оказался выше роста выручки. Это также связано с затратами на обновление материально – технической базы, приемом на работу новых сотрудников. С 2015 по 2017 гг. среднесписочная численность персонала снизилась на 13%. Анализ продолжительности оборота активов свидетельствует о том, что полный кругооборот активов происходит за срок менее одного года. В 2015 году продолжительность оборота активов составляет 234,8 дней, а в 2017 году – 219,71 дня, что свидетельствует о замедлении оборачиваемости активов.

(Слайд 4) Человеческий потенциал является главным капиталом бизнеса Компании АО «ТПК «Алмаз-Холдинг», поэтому сохранение здоровья работников через обеспечение безопасных условий труда является приоритетным направлением деятельности предприятия и гарантом успешного стратегического ее развития. В АО «ТПК «Алмаз-Холдинг» используется линейная структура управления, представленная на слайде. При линейной структуре управления очень четко осуществляется принцип единоначалия: во главе каждого подраздела стоит руководитель, наделенный всеми полномочиями, который осуществляет единоличное руководство подчиненными ему звеньями, а также сосредоточивает в своих руках все функции управления

(Слайд 5) К преимуществам данного метода управления можно отнести:

1) единство распорядительства, простоту и четкость подчинения;

- 2) полную ответственность руководителя за результаты деятельности подчиненных ему подразделов;
- 3) оперативность в принятии решений;
- 4) согласованность действий исполнителей;
- 5) получение нижестоящими звеньями согласованных между собой распоряжений и заданий.

(Слайд 6) Количественные значения менеджмента и персонала предприятия, представлены в таблице на слайде. Среднемесячная заработная плата по предприятию за 2017 г. составила 25 222 руб. АО «ТПК «Алмаз-Холдинг» нацелено на постоянное совершенствование своей стратегии управления персоналом. В частности, на предприятии стараются придерживаться следующих позиций:

- Численность работников.
- Внутригрупповая взаимозаменяемость работников.
- Частично дифференцированный коллектив.
- Групповой или частичный патернализм руководства по отношению к коллективу.
- Выбор социального типа коллектива.

(Слайд 7) Для повышения эффективности управления, на предприятии были определены цели социальной стратегии предприятия:

1. Повышение средней заработной платы рабочих;
2. Социальные гарантии.

Стратегия управления персоналом АО «ТПК «Алмаз-Холдинг» направлена на рост компании за счет внутренних ресурсов и развитие персонала. Основной кадровой стратегией является создание эффективной, профессиональной и организованной команды путем проведения открытой и активной политики со стороны руководства, постановки организационной структуры, целей, культуры организации, проведению мероприятий по развитию и аттестации персонала с использованием гибкой системы оплаты труда.

(Слайд 8) Основные мероприятия по управлению персоналом предприятия заключаются:

1. Ознакомление сотрудников со стратегией развития предприятия.
2. Исполнение отделом по учету и управлению персоналом компании таких функций как: участие в деловой стратегии компании; подбор, наем и расстановка сотрудников.
3. Разработка единой системы нормативных документов, ориентированных на цели работы и результат деятельности.
4. Привлечение в процесс набора и отбора персонала начальников отделов, либо работников кадровой службы.
5. Организация непрерывного обучения сотрудников.

6. Разработка эффективной системы материального и нематериального стимулирования труда персонала компании.

7. Планирование и официальное утверждение схем продвижения работников.

(Слайд 9) Несмотря на постоянное развитие системы стимулирования персонала, АО «ТПК «Алмаз-Холдинг», как и многим российским предприятиям не удалось избежать проблем недостаточно эффективного использования трудовых ресурсов. На АО «ТПК «Алмаз-Холдинг» нет полноценной системы стимулирования персонала, а используются лишь ее элементы. Элементы материальной мотивации:

- заработная плата состоит из 2 частей - оклад и премиальной, которая делится в свою очередь на коллективную премиальную часть и индивидуальная;

- предоставляются льготы на покупку ювелирных украшений в сети магазинов «Алмаз-Холдинг».

Элементы нематериальной мотивации:

- возможность карьерного роста;

- организация корпоративных.

Существующая в АО «ТПК «Алмаз-Холдинг» система стимулирования персонала не столь эффективна, коллектив имеет слабую мотивацию, что подтверждается большой текучестью кадров и спадом продаж за последние 12 месяцев.

(Слайд 10) Данная проблемная ситуация возникла с апреля 2014 года. Причиной является в отсутствии эффективных материальных стимулов персонала. Действующая система материальной мотивации сотрудников обладает следующими ключевыми недостатками:

1) Размер заработной платы не превышает объем денежных средств, необходимых на удовлетворение индивидуальных потребностей.

2) Отсутствует система оценки личного вклада работника. Премиальная часть зависит от выполнения плана по прибыли, при этом не учитывается личный вклад каждого сотрудника.

3) Сотрудник не видит, как уровень его личной трудовой активности влияет на его совокупный денежный доход и размер премиальной части.

4) В основном стимулировании, то есть при определении размера оклада и премиальных, не уделяется внимание дополнительно отработанному времени персонала, что значительно снижает заинтересованность и производительность.

(Слайд 11) Итак, в системе управления персоналом и мотивации работников АО «ТПК «Алмаз-Холдинг» существует много нерешенных проблем, обусловленных, в первую очередь социальными изменениями. Преодоление некоторых из перечисленных препятствий на пути

формирования высокой мотивации персонала довольно трудно и возможно лишь в масштабах всей организации, в то время как преодоление других препятствий по силам отдельным руководителям и может быть осуществлено в рамках единичного подразделения. Для анализируемой компании очень важно чтобы люди работали в полную силу, чтобы цели компании и цели сотрудников совпадали. В этих условиях актуальным становится вопрос о совершенствовании системы мотивации персонала. Можно предложить следующие альтернативы для совершенствования системы мотивации персонала АО «ТПК «Алмаз-Холдинг»:

1. Ничего не делать и дать событиям развиваться естественным путем.
2. Совершенствование систему оплаты труда;
3. Создать в организации системы предупреждения конфликтных ситуаций;
4. Разработка набора социальных пакетов для сотрудников организации.
5. Проведение между персоналом рейтинга продаж.
6. Стимулирование свободным временем.
7. Трудовое стимулирование.

(Слайд 12) По результатам проведенного анализа можно сделать вывод, что у работников АО «ТПК «Алмаз-Холдинг» нет достаточной мотивации для эффективной работы. Можно предложить следующие основные направления совершенствования мотивационного механизма в АО «ТПК «Алмаз-Холдинг»:

- информирование работников;
- совершенствование системы соблюдения социальных и индивидуальных потребностей работников;
- формирование, развитие и рациональное использование профессионального потенциала каждого менеджера и организации в целом;
- обеспечение преемственности профессионального опыта и культуры организации;
- достижение взаимопонимания между организацией и менеджером по вопросам его развития и продвижения;
- создание благоприятных условий для развития и продвижения персонала в рамках организационного пространства и др.
- организация процессов обучения, адаптации и профессиональной ориентации, конкурсов на замещение вакансий менеджеров;
- контроль за выполнением функций.

(Слайд 13) Таким образом, Цель работы достигнута.
Спасибо за внимание! Доклад окончен.