

Слайд 1

Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается дипломная работа на тему – Совершенствование кадровой политики организации ООО ПК «Венткомплекс».

Слайд 2

Актуальность выбранной темы выражается в том, что при рыночной экономике крайне важна конкурентоспособность предприятия, а также её эффективность. Этого невозможно добиться без создания качественного кадрового состава, для которого, в свою очередь, необходима правильно разработанная кадровая политика предприятия.

Слайд 3

Цель данной выпускной квалификационной работы – на основе современных положений теории кадровой политики проанализировать кадровый потенциал и эффективность кадровой политики ООО ПК «Венткомплекс», а так же разработать предложения по ее совершенствованию. Для реализации цели исследования потребовалось решение задач, представленных на слайде.

Слайд 4

Объектом исследования в работе выступает ООО ПК «Венткомплекс». ООО ПК «Венткомплекс» - это один из крупнейших поставщиков инженерного оборудования ведущих мировых производителей. Данные рисунка показывают, что в целом величина имущества ООО ПК «Венткомплекс» по результатам 2022 года увеличилась более чем в 10 раз за анализируемый период или на 21977 тысяч рублей. Как показывают данные рисунка, имущество ООО ПК «Венткомплекс» представлено главным образом оборотными активами: их величина в 2022 году выросла на 34,46% в анализируемом периоде. Оборотные активы компании представлены в основном запасами – они занимают более 40% в общей величине оборотных средств. Так же отмечается и рост в величине внеоборотных активов: их объем увеличился более чем в 10 раз за анализируемый период или на 21977 тысяч рублей.

Слайд 5

В целях анализа кадрового потенциала ООО ПК «Венткомплекс» необходимо привести характеристику численности и структуры персонала. Трудовой коллектив ООО ПК «Венткомплекс» состоит из сотрудников самого разного

возраста, пола и этнической принадлежности, что является огромным преимуществом. Согласно данным в таблице, в ООО ПК «Венткомплекс» стоит отметить, что количество сотрудников несколько увеличивалось. Также стоит отметить существенный рост количества сотрудников в возрасте от 26 лет до 34 лет в период 2021 – 2022 гг., а также постепенный рост молодых сотрудников в период 2020 – 2022 гг. Данные тенденции можно связать с показателями движения персонала в ООО ПК «Венткомплекс».

Слайд 6

Далее будут представлены данные о движении персонала ООО ПК «Венткомплекс» за последние 3 года исходя из предоставленных данных в программе 1с. На рисунке представим динамику численности персонала на начало и конец года. К 2022 году коэффициент выбытия и текучести кадров вырос (с 29,4% до 51,2%). На что могли повлиять не только факторы связанные с условиями работы, но также ситуация в мире, невозможность совмещать с работой, поиск работы по специальности.

Слайд 7

Текучесть персонала составляет угрозу реализации кадровой политики, что наносит значительный ущерб функционированию кадровой службы ООО ПК «Венткомплекс», так как: следствием реализации угрозы кадровой составляющей является нанесение экономического ущерба, подрыв делового имиджа ООО ПК «Венткомплекс», возникновение конфликтов с партнёрами, а также контролирующими и правоохранительными органами. Наличие данной угрозы затрудняет функционирование службы экономической безопасности, так как ущерб от реализации данной угрозы без принятия необходимых мер будет возрастать, и организация будет затрачивать значительные финансовые средства и силы на восстановление делового имиджа, уплату штрафных санкций.

Слайд 8

Проблемы реализации кадровой политики ООО ПК «Венткомплекс» обусловлены в первую очередь несовершенством организационной структуры предприятия. Проблемы реализации кадровой политики ООО ПК «Венткомплекс» составляют внутренние угрозы. Внутренние угрозы реализации кадровой политики — это непосредственно негативная активность работников, которые приносят компании убытки. Анализ перечисленных ранее недостатков кадровой политики ООО ПК «Венткомплекс» позволил сформулировать и охарактеризовать следующие мероприятия по ее совершенствованию:

1. совершенствование системы мотивации персонала;
2. повышение уровня трудовой дисциплины персонала за счёт совершенствования системы штрафных санкций за нарушение трудовой дисциплины;
3. повышение эффективности системы аттестации персонала за счёт разработки и реализации новой системы аттестации персонала.

Слайд 9

По результатам применения многочисленных методик обследования, в работе выделены следующие проблемы реализации кадровой политики ООО ПК «Венткомплекс»: средний уровень корпоративной культуры, что свидетельствует об отсутствии сплоченности коллектива; наименьшее внимание уделяется вопросам мотивации и морали в коллективе; полностью отсутствуют какие-либо инструменты морального и материального стимулирования;- низкая адаптация принимаемых сотрудников.

Анализ перечисленных ранее недостатков кадровой политики ООО ПК «Венткомплекс» позволил сформулировать и охарактеризовать следующие мероприятия по ее совершенствованию: совершенствование системы мотивации персонала; повышение уровня трудовой дисциплины персонала за счёт совершенствования системы штрафных санкций за нарушение трудовой дисциплины; повышение эффективности системы аттестации персонала за счёт разработки и реализации новой системы аттестации персонала.

Слайд 10

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание!