

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей ДИПЛОМНОЙ РАБОТЫ (ПРОЕКТА) –
**«СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ ИП СТЕПАНОВ О.Л.)».**

Актуальность темы. Актуальностью проблем развития персонала в организациях в рамках условий современных требований, которые предъявляет рынок, обуславливается наличие повышенного интереса многих отечественных ученых к исследованию этих проблем.

Слайд 2

Цель выпускной квалифицированной определить мероприятия, направленные на повышение эффективности функционирования системы развития персонала в ИП Степанов О.Л.

Достижению цели способствовали задачи исследования, представленные на слайде презентации.

Слайд 3

Основная специализация индивидуального предпринимателя Степанов О.Л. - продажа запасных частей на автомобили отечественного и зарубежного производства.

Основные показатели хозяйственной деятельности ИП в 2015-2017 гг. демонстрирует табл. На слайде.

Согласно данным этой таблицы можно смело сказать о том, что объемы продаж и прибыль стабильно увеличиваются. Объем продаж увеличивается быстрее, чем себестоимость продукции. Это значит, что на предприятии удалось хорошо наладить систему сбыта продукции и происходит более быстрая окупаемость вложенных средств в приобретении продукции. Налоги растут, за счет чего происходит значительное уменьшение чистой прибыли предприятия. Чистая прибыль же увеличилась в 2017 г. только на 50,64 тыс.руб. Также в 2017 г. средняя заработная плата возросла на 171,4 % .

Слайд 4

Финансовые результаты деятельности предприятия характеризует не только сумма полученной прибыли, но и уровень рентабельности. Показатели рентабельности – это относительные характеристики финансовых результатов и эффективности деятельности предприятия. Показатели рентабельности ИП Степанов О.Л. за 2015-2016 гг. приводит табл. на слайде.

Согласно результатам проведенного анализа получены следующие результаты.

Отмечается увеличение показателя рентабельности продаж, а это значит, что на один рубль выручки предприятием будет получено больше прибыли на 2,9 %. Увеличение показателя рентабельности производства характеризует увеличение эффективности производства.

Повышение рентабельности производства приносит предприятию дополнительную чистую прибыль. Был увеличен также показатель рентабельности продукции.

Слайд 5

Организационную структуру ИП Степанов О.Л. представляет рис. на слайде презентации.

В соответствии с представленным рисунком организационная структура может быть охарактеризована как линейная. Такая структура крайне проста в управлении.

Слайд 6

Сравнительная характеристика обеспеченности рабочих мест кадровой службы и других отделов предприятия представлена в табл. на слайде презентации.

Так, основываясь на представленных показателях оснащения рабочих мест основных отделов предприятия, становится очевидным, что, на всех рабочих местах имеется необходимое оборудование для эффективной работы. В то же время кадровая служба нуждается в средствах, необходимых для того, чтобы хранить, обрабатывать, пересылать информацию и копировать документы.

В связи с отсутствием указанной офисной техники затрудняет работу сотрудников кадровой службы, и, таким образом, происходит снижение эффективности ее деятельности.

Слайд 7

Структуру персонала ИП Степанов О.Л. представляют три основные группы. Структуру персонала ИП Степанов О.Л. представляет рис. на слайде.

Наибольший удельный вес в общей структуре персонала занят рабочими, а наименьший - работниками администрации. Данные показатели объясняют особенность деятельности предприятия.

Слайд 8

Анализ эффективности использования рабочего времени в 2016-2017 гг. представлен в табл. на слайде.

По результатам изучения данных использования рабочего времени на ИП Степанов О.Л. прослеживается снижение эффективности его использования. Все представленные показатели имеют тенденцию к спаду. Не увеличивается в динамике продолжительность рабочего дня. В последнем периоде она достигает минимального значения.

Слайд 9

В соответствии с результатами проведенного исследования, необходимо определение основных проблем и недостатков в организации процесса развития персонала в ИП Степанов О.Л.:

- 1) Развитие персонала проводится бессистемно.

Мало кто обращается к комплексной методике оптимизации с разработкой моделей таких категорий, как ключевые компетенции, корпоративные стандарты, организационные структуры, конкретные программы профессионального, в том числе и электронного, обучения, нормативная база, проекты управления знаниями, бенчмаркинг.

- 2) Проблемы сопротивления персонала проводимым нововведениям.
- 3) Отсутствие менеджера по развитию персонала

Слайд 10

В связи с внедрением новой штатной единицы, измениться организационная структура предприятия. Организационная структура с новой штатной единицей представлена на рис. НА СЛАЙДЕ.

Второе мероприятие, направленное на совершенствование системы развития персонала, проводить обучающие мероприятия в рамках рабочего места.

Для рассматриваемой организации предложено применение следующих форм внутреннего обучения Модель Tell-Show-Do.

Планировать, координировать, контролировать, отчитывать будет менеджер по развитию персонала.

Третье мероприятие, цель которого совершенствовать систему развития персонала, это рационализаторство на предприятии.

В итоге было сформировано Положение о рационализаторской деятельности.

Всеми координационными мероприятиями будет заниматься менеджер по развитию персонала.

Так, при помощи сформулированных мероприятий по совершенствованию системы развития персонала в ИП Степанов О.Л. могут быть исключены недостатки в существующей системе развития персонала.

Слайд 11

Затраты на проект представлены в табл. НА СЛАЙДЕ.

Таким образом, итоговая стоимость проекта, учитывая текущие, капитальные и трудозатраты составляет 551750 руб.

Финансирование проекта будут осуществлять, используя собственные средства компании, специально выделенные для данного проекта. Данные средства компанией были выделены из стабилизационного фонда.

Расчеты также показали, что дисконтированный доход превышает дисконтированные затраты $ЧДД > 0$, следовательно, проект может считаться вполне приемлемым, а вложение капитала целесообразным, предполагаемые вложения окупятся и принесут прибыль.

Индекс доходности больше 1, так как рассматриваемый период больше точки безубыточной работы.

Итак, мы разработали проект совершенствования системы развития персонала и рассчитали его экономическую эффективность. Проект является рентабельным, вложение капитала целесообразно, предполагаемые вложения окупятся и принесут прибыль.

Слайд 12

К позитивным моментам осуществления предлагаемых мероприятий относятся следующие:

обеспечить персонал предприятия надлежащим жизненным уровнем (благоприятными условиями труда, достойной заработной платой, необходимой социальной защитой на уровне предприятия);

реализовать и развивать индивидуальные способности работников предприятия;

влиять на создание благоприятного социально-психологического климата;

снижать уровень текучести кадров на ИП Степанов О.Л.

Слайд 13

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.