

Здравствуйте, уважаемые члены экзаменационной комиссии!

Вашему вниманию предлагается выпускная квалификационная работа на тему – **«Совершенствование методов командообразования в организации (на примере ИП Сускина С. А)».**

Цель выпускной квалификационной работы – изучение совершенствования методов командообразования в организации на примере ИП Сускина С.А.

При анализе финансовых показателей предприятия ИП Сускина С.А. просматривается негативная тенденция. Расходы на 1 руб. продаж в течение анализируемого периода растут, но и не превышают выручку от продаж, что следуют оценить положительно.

Таким образом, эффективность деятельности предприятия ИП Сускина С.А. в течение анализируемого периода 2016-2018 гг. улучшается.

Как видно из проведенных расчетов, коэффициенты деловой активности имеют тенденцию к росту за период 2016-2018 гг., что является положительной тенденцией в деятельности предприятия.

Таким образом, проведя анализ финансового состояния можно видеть, что предприятие является рентабельным, ликвидным, однако, имеет некоторые проблемы с финансовой устойчивостью.

Численность сотрудников предприятия ИП Сускина С.А. составляет 12 человек. Сравним фактическое количество работников с плановым. В предприятия ИП Сускина С.А. наблюдается тенденция снижения численности персонала. Фактическая численность персонала в 2018 году составила 12 человек, при штатном расписании 17 человек, изменение составило 5 человек.

Рассмотрим обеспеченность руководителями, менеджерами продаж и другими основными работниками за 2016-2018 года. В 2018 году процент обеспеченности персоналом не достиг 100%. Уровень обеспеченности экономистами составил 71,4 % и другими специалистами 75,0 %.

Рассмотрим квалификацию работников предприятия ИП Сускина С.А. Предприятия ИП Сускина С.А. всех специалистов на три категории: ведущий специалист, специалист первой категории, и просто специалист. Квалификация сотрудников в 2018 году имеет небольшое снижение по отношению к предыдущим годам.

Наблюдается тенденция снижения уровня квалификации работников предприятия ИП Сускина С.А. за 2016-2018 гг. Количество ведущих специалистов 1 категории от общего числа составило 25,0 %.

Все сотрудники старше 25 лет. Категория сотрудников в возрасте от 25 до 35 лет снизилась на одного человека, что составило 14,3 %, в возрасте от 35 до 45 лет снизилось в 2018 году на 2 человека по сравнению с 2016 годом.

В предприятия ИП Сускина С.А. преобладают сотрудники в возрасте от 25 до 45 лет. В рассматриваемой организации в удельном весе составляет 53% женщины и 46% мужчин, соответственно.

В 2018 году все сотрудники предприятия ИП Сускина С.А. имеют высшее образование. Если сопоставить с другими годами, то доля от общей численности возросла, на 21,0 %.

Количество выбывшего персонала с каждым годом возрастает. В 2016 году это 8 человек, а в 2018 году за тот же период 3 человека это на 5 человек меньше. Число по приему так же имеет тенденцию к снижению.

Произошло резкое снижение числа принятых и выбывших в 2016 год, такие потрясения не могут оказывать положительное влияние на деятельность интернет-магазина.

Увеличение показателя текучести больше 5 %, как в нашем случае, вызывает большие экономические потери, а также затрагивает организационные, технологические и психологические моменты в работе организации в целом.

В 2016 году произошло резкое повышение текучести. Повышение коэффициента текучести говорит о появлении негативных факторов, недооценке или полностью отсутствии оценки персонала, анализа потребностей персонала со стороны руководства и кадровой службы. Это все заставляет сотрудников увольняться.

Коллектив предприятия ИП Сускина С.А, является достаточно молодым. В коллективе преобладающее большинство составляют менеджеры по продажам и грузчики. Так сложилось, что оба этих отдела из-за высокой текучести кадров стали проблемными для компании.

Из проведенного анализа командообразования предприятия ИП Сускина С.А., видно, что руководство всячески старается создать дружную, целеустремленную команду, но на практике не все получается, за последний

год все же ушло 5 человек. После игры «Тридцать три» в коллективе начинаются обвинения по чьей вине проиграли.

Как видно из анализа командообразования предприятия ИП Сускина С.А., не самым лучшим решением стало вовлечение малоизвестных компаний в процесс проведения, так как это привело к обратному эффекту, конфликтным ситуациям. Дальнейшие проблемы с руководством также возможны.

Для решения этих проблем необходимо нанять специального сотрудника, который будет непосредственно заниматься сплочением коллектива, обучением повышением продаж. Для этого нужно поставить цели и проанализировать бюджет. Нужно рассчитывать приблизительные суммы и ставить четкие задачи:

- Установка времени проведения. Нужно учитывать желания и планы других людей, выходной станет не самым лучшим решением.
- Формирование веселой и увлекательной атмосферы. Нужно заранее подготовить программу и выбрать интересную форму проведения.
- Организация обеда сотрудникам. Голод точно не будет способствовать успешности мероприятия.
- Внушение сотрудникам ощущения равенства. Должности разных людей не должны как-то влиять на их взаимодействие между собой.
- Создание особенной ситуации для демонстрации сотрудниками их способностей.
- Организация обратной связи. Нужно узнать у людей их мнение о мероприятии, лучше всего провести анонимное анкетирование. Это позволит совершенствоваться и не допускать каких-либо ошибок.

Предприятию ИП Сускина С.А. рекомендуется внедрить различные разновидности тимбилдинга:

- Тимбилдинг обеспечивается играми, тренингами и упражнениями. Разновидность всех мероприятий:
 - Исторические: когда каждый сможет почувствовать себя фараоном Хеопсом или Карлом Великим.
 - Творческие: концерты, рисование, постановка спектакля и т. д.
 - Психологические: прохождение тестов и выполнение заданий, которые связаны с психологией.

- Спортивные: эстафеты на улице, соревнования по прыжкам на скакалке, теннису и т. д.

- Экзотические: приготовление сложных кулинарных блюд и т. п.

- Корпоративный

Позволит предприятию ИП Сускина С.А. решить следующие задачи:

1. Помощь новому сотруднику освоиться в коллективе.
2. Решение возникшей конфликтной ситуации.
3. Поощрение сотрудника за качественно проделанную работу.
4. Эффективное взаимодействие между собой разных отделов фирмы.

Стоимость однодневного тренинга по продажам, как правило в районе 20.000-30.000 руб для группы до 14 человек. Если предприятия ИП Сускина С.А. будет заказывать тренинг через агентство — тренинговый или консалтинговый центр, то цена тренинга может быть значительно выше, от 40.000 и более. Надо понимать, что агентство увеличивает стоимость, чтобы покрыть расходы на рекламу, зарплаты персонала, свои услуги, аренду и т.д. Если же предприятие ИП Сускина С.А. обратится к бизнес тренеру напрямую, то заказать тренинг можно дешевле, т. к., по понятным причинам, бизнес-тренер не включает в стоимость все вышеперечисленные издержки.

Для реализации указанных выше мероприятий потребуется новый сотрудник, который будет заниматься контролем внедрения и проведения командообразующих мероприятий предприятия ИП Сускина С.А.

В качестве экономических результатов осуществления мероприятий за расчетный период возьмем 3%-ное увеличение показателя дополнительной прибыли от продаж предприятия, исходя из нормативных значений возможного увеличения выручки, используемого при проведении различных мероприятий.

Таким образом, цель работы достигнута. Спасибо за внимание!
Доклад окончен.