

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Совершенствование процессов управления персоналом организации».**

Слайд 2

Итак, **целью** работы является изучение процессов управления персоналом и подготовка рекомендаций по их совершенствованию в ООО «Камелот-А».

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Итак, Общество с ограниченной ответственностью «Камелот-А» является юридическим лицом с момента его Государственной регистрации в соответствии с законодательством Российской Федерации с 27 июля 2007 года. Юридический адрес: 634057, Томская область, г. Томск, проспект мира, 20. ООО «Камелот-А» имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на его самостоятельном балансе, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, быть истцом и ответчиком в суде. Стратегическое управление интересуется тем, какие факторы микросреды оказывают влияние на организацию и как реагировать для обеспечения устойчивой жизни организации. Оценим сильные и слабые стороны в ООО «Камелот-А» и установим связи между ними - воспользуемся матрицей SWOT. Подведя итог, делаем выводы о том, что на предприятии есть слабые стороны, которые необходимо исправить, так как они могут привести к ухудшению деятельности организации в ООО «Камелот-А».

Слайд 4

Далее основные факторы непосредственного окружения и их влияние в ООО «Камелот-А» показаны в таблице.

Слайд 5

Итак, проведя анализ внешней среды, и рассмотрев данные о факторах, опасных для организации ООО «Камелот-А» и дающих новые возможности нужно оценить: есть ли у предприятия внутренние силы, чтобы воспользоваться возможностями и какие внутренние слабости могут принести будущие проблемы, связанные с внешними опасностями. Этому

служит анализ слабых и сильных сторон предприятия. Модель пяти сил конкуренции Портера будет выглядеть так, как показано на рисунке.

Слайд 6

Таким образом, используя данные рисунка, можно составить характеристику сил Портера и рассмотреть их в таблице. Проведя анализ внутренней среды предприятия, можно сделать вывод, что в ООО «Камелот-А» сильная организационная структура, высокая конкурентоспособность товаров, высокий уровень себестоимости услуг, эффективная система реализации услуг. Также применяются информационные технологии, существует корпоративная культура в организации, руководящее звено в ООО «Камелот-А» обладает способностью к лидерству.

Слайд 7

Итак, анализ системы управления персоналом организации ООО «Камелот-А» дает возможность оценить эффективность, выявить имеющиеся проблемы и разработать комплекс мер, направленный на их устранение. Штатное расписание ООО «Камелот-А» показано в таблице.

Слайд 8

Далее в таблице рассмотрим распределение функций управления персоналом в ООО «Камелот-А». Рассмотрев данную таблицу можно сделать выводы о том, что в ООО «Камелот-А» производится равномерное распределение функций персонала между сотрудниками организации. Большая ответственность за управление персоналом лежит на генеральном директоре, заведующим магазином, заведующим складским помещением, старших продавцах.

Слайд 9

Итак, при написании дипломной работы, проводилось анкетирование сотрудников ООО «Камелот-А» с целью выявления их отношения к показателям, характеризующим кадровую политику организации. В опросе участвовали все сотрудники ООО «Камелот-А». Респондентам предложили по пятибалльной шкале оценить составляющие кадровой политики организации. Результаты анкетирования можно посмотреть в таблице. Из таблицы видно, что оценка возможных составляющих кадровой политики организации находится в интервале между удовлетворительно и неудовлетворительно (3-2). Данные результаты по таблице показывают, что сотрудники организации недовольны кадровой политикой ООО «Камелот-А».

Таким образом, система управления персоналом в ООО «Камелот-А» неоптимальная и требует совершенствования. На данный момент можно сделать выводы о том, что основными направлениями для улучшения работы с персоналом будет изменение структуры мотивации и введение такой должности как, специалиста по кадровому администрированию. Данные изменения позволят организации повысить свою эффективность, наладить работу всех подразделений, действовать оперативно и быстро.

Слайд 10

Таким образом, в данном проекте новой системы управления персоналом ООО «Камелот-А» предполагается введение следующих мероприятий:

1. Введение должности специалиста по кадровому администрированию.
2. Составление рабочих мест, непрерывно связанных с расширением торговой сети в ООО «Камелот-А».
3. Внесение инструментов для подбора и оценки персонала, в связи с расширением торговой сети в ООО «Камелот-А».
4. Разработка процесса управления карьерой сотрудников организации.

После внедрения проекта по улучшению кадровой политики в ООО «Камелот-А» прогнозируется положительное изменение основных показателей, которые характеризуют эффективность работы организации.

Слайд 11

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.