

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Совершенствование системы управления трудовыми процессами в компании»**.

Слайд 2

Итак, **целью** работы является разработка рекомендаций по совершенствованию управления персоналом современного предприятия.

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Итак, Московская дирекция снабжения является структурным подразделением Центральной дирекции закупок и снабжения — филиала открытого акционерного общества «Российские железные дороги». Для исследования удовлетворенности трудом использовался опросник, представленный на сайте market-journal, который специализируется на материалах по управлению персоналом. Данный опросник позволяет оценить не только общую удовлетворенность персонала своим трудом, но и ее составляющие. Результаты анкетирования в Московской дирекции снабжения приведены в таблице.

Таким образом, анализ выявил как достоинства, так и недостатки действующей системы мотивации Московской дирекции снабжения, которые оказывают существенное влияние на уровень текучести. При отлаженной системе набора и отбора персонала, слабым участком работы кадровой службы является система обучения и повышения квалификации работников.

Слайд 4

Таким образом, нами был проведен анализ мотивации персонала в Московской дирекции снабжения, который позволил выявить сильные и слабые стороны по данному направлению работы организации. Полученные данные позволяет сформулировать ряд проблем и разработать мероприятия по совершенствованию системы мотивации в целом. Важнейшими факторами для эффективного функционирования Московской дирекции снабжения являются стабильность кадрового состава и высокая квалификация персонала. Решить одновременно эти две задачи поможет обучение работников предприятия.

При правильном подходе учеба может стать одним из существенных факторов мотивации, что позволит как удерживать длительное время кадры от миграции, так и привлекать новых сотрудников в Московской дирекции снабжения. Параллельно Московская дирекция снабжения может полностью решить для себя проблему недостаточной грамотности персонала. Ведь именно своевременная и высококачественная подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала позволяют расширить диапазон теоретических знаний и практических навыков. Это повышение напрямую связано с эффективностью работы не только отдельных сотрудников, но и школы в целом. Доказано, что при повышении уровня подготовки повышается и уровень производительности труда.

Кроме того, возможность получить дополнительное образование является для абсолютного большинства сотрудников мощным фактором стимулирования к трудовой деятельности. Наиболее значимым элементом мотивации персонала в Московской дирекции снабжения будет система обучения и повышения квалификации.

Слайд 5

Подводя итоги анализа проведенного исследования можно с уверенностью сказать, что Московской дирекции снабжения в настоящее время требуется совершенствование существующей системы мотивации путем обучения и повышения квалификации работников с дальнейшей перспективой их карьерного роста. Для построения эффективной системы мотивации персонала в Московской дирекции снабжения следует обеспечить выполнение действий, представленных на слайде.

Слайд 6

Например, процесс оценки деятельности будет включать несколько этапов. По итогам оценки принимается решение о премии к окладу сотрудника компании, кто получит повышение в ближайшем будущем, какие обучающие программы необходимы для подготовки этого круга сотрудников к новой роли. Предлагаемый процесс оценки компетенций представлен на рисунке.

Слайд 7

Итак, анализ различных форм структур показывает, что наиболее эффективной формой для реализации данного проекта будет проектная форма структуры. Разработаем план мероприятий проекта.

Слайд 8

Далее отметим, что данный проект принесет компании дополнительную прибыль в размере 3281 тыс. руб., что и будет являться доходом от реализации проекта.

Слайд 9

Также отразим результаты от реализации проекта в таблице. Исходя из анализа экономических показателей, можно сделать вывод, что предлагаемый инвестиционный проект экономически привлекателен и выгоден.

Слайд 10

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.