

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Трансформация системы управления персоналом в контексте ценностно-ориентированного менеджмента».**

Слайд 2

Итак, **актуальность** темы выпускной квалификационной работы состоит в том, что современная экономическая среда требует от менеджмента компаний гибкого поведения, нестандартных действий и инновационных решений. Это обусловлено изменениями, которые наблюдаются в последнее время в рыночной среде, что привело к новой философии ведения бизнеса, внутренней опорой которой выступает ценностная ориентация всех участников рынка.

Слайд 3

В свою очередь, **целью** работы является разработка проекта трансформации системы управления персоналом в контексте ценностно-ориентированного менеджмента.

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайды 4 - 5

Также дипломная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы.

Слайд 6

Итак, основным видом деятельности ООО «XXX» является наполнение и издание газет. Помимо печатной версии газет, важной деятельностью является ведение интернет-сайта газеты. Кроме ежедневных (выпуск рабочей недели) номеров организация выпускает журнал «Рейтинг миллиардеров», журнал «Бизнес идеи» и журнал «Estateline». Управление персоналом ООО «XXX» в функциональном отношении включает ряд важнейших элементов, схематично отраженных на рисунке.

Слайд 7

Далее проанализируем в таблице применяемые методы управления в ООО «ХХХ». Стоит сделать вывод и сказать, что система управления персоналом в компании ООО «ХХХ» подразумевает работу с сотрудниками, которая проводится исходя из стратегии развития всей компании и имеет своей целью привлечение опытных, профессиональных сотрудников, регулярное повышение их трудовых навыков, формирование условий, в которых захочется работать эффективно. Такие условия обеспечат и конкурентноспособное положение на рынке, и стабильное развитие компании, высокий уровень её надёжности.

Слайд 8

Также проведенное исследование структуры ценностных ориентаций сотрудников ООО «ХХХ» определило ведущие ценности в коллективах, что позволит руководству сформировать корпоративную культуру предприятия. В качестве основного методического материала был выбран адаптированный опросник В.М. Снеткова, включающий 56 вопросов. Исследование проводилось анонимно, в группе и индивидуально, охватило всех сотрудников, разных функциональных групп. Проведенный анализ выборов по каждому вопросу показал, что для сотрудников ООО «ХХХ» в возрасте 20-35 лет самыми важными ценностями является материальное и социальное обеспечение, признание в личном авторитете и доверительные отношения в коллективе.

Слайд 9

Далее проведенный анализ выборов по каждому вопросу показал, что для сотрудников в возрасте 36-80 лет самыми важными ценностями является хорошая организация труда, материальное и социальное обеспечение и доверительные отношения в коллективе. Из проведенного исследования можно утверждать, что, сотрудники более юного возраста больше ценят материальное и социальное обеспечение, признание в личном авторитете, но также для них остается важным доверительное отношение в коллективе. А для сотрудников более старших возрастов важна в первую очередь хорошая организация труда, а далее материальное и социальное обеспечение, но также доверительные отношения в коллективе.

Слайд 10

Так, для более глубокого исследования особенностей управления трудовыми ресурсами в ООО «ХХХ» мной был проведен дополнительный опрос среди сотрудников организации. В опросе были представлены все четко выявленные ценности большего числа сотрудников. Первый вопрос звучал так: «Удовлетворены ли вы заработной платой и социальным обеспечением?»

Слайд 11

Далее в уточняющем опросе так же приняли участие 165 сотрудников ООО «ХХХ». Результат исследования выявил, что в компании ООО «ХХХ» большая проблема взаимодействия подразделений с конкретным подразделением из-за деструктивного поведения руководителя подразделения, о котором не знало руководство организации, нам об этом показал ряд опросов и письмо от руководства организации ООО «ХХХ ».

Слайд 12

Таким образом, анализ результативности действующей модели управления персоналом показал плохое взаимодействие подразделений. Для устранения данной проблемы сперва изменим миссию и внесем цели программы.

Слайд 13

В свою очередь, после внедрения предложенных мероприятий стали заметны улучшения взаимодействия персоналом, что повлияло на увеличение дохода организации. Выручка на конец 2020 года составила 150 250 365 руб., на 30 апреля в компанию поступило 180 264 214 руб., при том, что год еще не закончился, а разница уже в 30 013 849 руб.

Слайд 14

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.