

Слайд 1

Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается дипломная работа на тему – Управление качеством в проекте ООО ПК «Венткомплекс».

Слайд 2

В настоящее время управление качеством проекта, наряду с управлением стоимостью и временем (продолжительностью) проекта становится одной из ключевых подсистем управления проектом, что обуславливает актуальность рассматриваемого вопроса. Качество и управление качеством проектов в современной экономике играют стратегическую роль для обеспечения эффективности инвестиционных программ развития и конкурентоспособности отечественной промышленности. К настоящему времени сформировалось несколько международных систем управления качеством, доказавших свою практическую значимость. Формирование систем управления качеством происходило в условиях «естественного отбора», наследуя структурные элементы, разрабатываемые и применяемые в разных промышленно развитых странах.

Слайд 3

Цель данной выпускной квалификационной работы – исследование проблем управления качеством в проекте ООО ПК «Венткомплекс». Для реализации цели исследования потребовалось решение задач, представленных на слайде.

Слайд 4

Компания ООО ПК «ВентКомплекс» является официальным лицензированным представителем крупных производственных предприятий Удмуртской Республики, Пермского края и Свердловской области. Данные рисунка наглядно отражают тенденцию к снижению в величине товарооборота в анализируемом периоде: темп снижения за рассмотренный период составил 11,94%.

Слайд 5

В марте 2022 года на предприятии ООО ПК «ВентКомплекс» было проведено ряд методик, определяющих оценку эффективности и степени оптимальности управления качеством. Было проведено экспериментальное исследование, которое основывалось на получении результатов, проведенных в данном исследовании, полученными в ходе проведения определенных методик,

характеризующих социально-психологические условия создания эффективной управленческой команды предприятия в целом. По результатам методики высокими коммуникативными склонностями отличаются сотрудники под номерами 1 и 3, так же результаты данной методики показали высокие организаторские склонности у сотрудников под номерами 1 и 3.

Слайд 6

Методика «Конфликтная личность», позволяющая оценить степень конфликтности или тактичности человека. Результаты данной методики приведено в таблице. Конфликтными личностями оказались сотрудники под номерами 1 и 6. Такие люди настойчиво отстаивают свое мнение, невзирая на то, какое это влияние окажет на личные или служебные отношения. За это их уважают. Сумма баллов по шкалам показала, что самый высокий уровень позитивной агрессивности имеется у сотрудников под номерами 1 и 2. Негативную агрессивность имеют сотрудники под номерами 5 и 7. Наибольший обобщенный показатель конфликтности результат методики показал у сотрудника под номером 1.

Слайд 7

Методика «Личностная агрессивность и конфликтность». Авторы К. П. Ильин и П. А. Ковалев. Методика предназначена для того, чтобы выявить наличие склонностей субъекта к конфликтности и агрессивности. Результаты данной методики приведено в таблице. Согласно результатам данной методики, сотрудниками с самым высоким конфликтным коэффициентом оказались сотрудники под номером 1 и 6. Такие люди глубоко убеждены в своих взглядах и готовы основательно отстаивать свою позицию даже несмотря на то, что это может привести к каким-либо конфликтным ситуациям во взаимоотношениях с окружающими. За такое поведение имеют не малое уважение у окружающих.

Слайд 8

Методика «Мотивация к успеху», автор методики Т. Элерс. Методика предназначена для диагностики мотивационной направленности личности на достижение успеха. Результаты данной методики приведено в таблице. Высоким уровнем мотивации к достижению успеха отличаются сотрудники под номерами 2 и 3, очень высокий уровень к избеганию неудач показали сотрудник под номерами 2 и 4.

Слайд 9

Тест И. Вейсбанда, доработанный Ю. Ивановым, который используется для того, чтобы определить тип личности и позволяет осуществить определение уровня совместимости кандидатов в команду. Результаты данной методики приведено в таблице.

Слайд 10

Все результаты исследования были преобразованы в процентном соотношении и сведены в одну общую таблицу, где можно наглядно проследить пригодность каждого из сотрудников для работы в команде. До каждого сотрудника была доведена до сведения информация относительно типов, предлагаемых им тестов, их направленности, и что они будут оценивать. Также было сообщено, что материал, удастся получить в ходе тестирования, не будет сознательно или случайно разглашен и будет представлен так, что не смогут быть скомпрометированы ни кандидаты, ни экспериментаторы. Затем было сообщено, что по результатам проведения этого этапа, будет проведено собеседование. После того, как было получено добровольное согласие от каждого участника, первой провели методику КОС, далее соответственно предлагали методику мотивации, конфликтности, психотипический опросник и психометрический тест. Затем каждому участнику выразили благодарность и сообщили, что через несколько дней каждого известят о результатах. Вся процедура тестирования длилась около двух часов.

Слайд 11

Анализ перечисленных ранее проблем управления качеством продукции ООО ПК «ВентКомплекс» позволяет предложить в качестве рекомендаций оптимизацию работы с поставщиками с целью снижения себестоимости продукции, а так же улучшения ее качества. Реализация данного предложения возможна за счет работы над выбором поставщиков, поиска альтернативных вариантов поставки товаров. Исходя из этого, компании ООО ПК «ВентКомплекс» рекомендуется оценивать не только тех поставщиков, с которыми она уже работает, но и потенциальных (альтернативных) поставщиков, которые предлагают продукцию по ценам ниже, чем у текущих контрагентов. В рамках данной работы предлагается разработка и издание приказа организации в виде стандарта по отбору поставщиков ООО ПК «ВентКомплекс». Представим критерии для отбора поставщиков в шапке таблицы. По каждому критерию выбирается один поставщик-лидер, то есть тот, кто по рассматриваемому критерию предлагает наилучшие условия для ООО ПК «ВентКомплекс». Поставщику-лидеру проставляется «+» по этому критерию. В колонке «Итог»

подсчитывается итоговая оценка как сумма баллов (один «+» = 1 балл).

Реализацию предложения по внедрению критериев для отбора поставщиков в табличной форме предлагается возложить на сотрудника ООО ПК

«ВентКомплекс» - начальника департамента закупок с дальнейшей передачей для оформления приказа начальнику юридического отдела. В соответствии с тем, что дополнительные сотрудники для реализации данного мероприятия не будут привлекаться, и информация будет запрашиваться напрямую у поставщика, а так же с помощью бесплатных сервисов (сайт ФНС для получения отчетности и т.д.), то затрат на реализацию данного мероприятия не будет.

Слайд 12

Представим расчет затрат по каждому мероприятию по повышению доходов и оптимизации расходов ООО ПК «ВентКомплекс» в таблице. Таким образом, затраты на реализацию предложенным мероприятий составят 57177,5 тысяч рублей.

Слайд 13

Можно сделать вывод о том, что было предложено директору ООО ПК «ВентКомплекс» для устранения проблем управления качеством в коллективе воспользоваться стратегией сотрудничества. Основу данной стратегии будет составлять внедрение демократического стиля руководства.

В качестве конкретных мероприятий по совершенствованию управления качеством продукции в ООО ПК «ВентКомплекс» было предложено реализовать следующие: установления долгосрочных партнерских отношений с поставщиками, метод оценки и выбора поставщиков по разработанной методике, создание базы данных поставщиков.

Слайд 14

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание!