

Слайд 1

Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается дипломная работа на тему – Управление женским персоналом организации» на примере АО «ПО «СЕВМАШ».

Слайд 2

Цель данной выпускной квалификационной работы – выявить особенности и проблемы женского персонала общества, предложить возможные методы их решения. Для реализации цели исследования потребовалось решение задач, представленных на слайде.

Слайд 3

Акционерное общество «Производственное объединение «Северное Машиностроительное предприятие» территориально находится на европейском Севере Российской Федерации, в месте впадения реки Северной Двины в Двинской залив Белого моря, на левом (южном) берегу. Данная территория является районом Крайнего Севера. Акционерное общество «Производственное объединение «Северное Машиностроительное предприятие» (Завод п/я № 402) был создан в декабре 1939 году как предприятие Наркомата судостроительной промышленности по строительству боевых кораблей всех классов для Военно-Морского Флота Советского Союза. Днём рождения предприятия является 21 декабря 1939 года, когда на стапеле цеха № 50 был заложен линейный корабль проекта № 23 (тип «Советский Союз») «Советская Белоруссия». В период с 2021 по 2022 годы наблюдается устойчивый рост выручки и чистой прибыли, который обусловлен увеличением объемов производства по заказам Государственного оборонного заказа и завершением работ по первым этапам опытно - конструкторских работ «Проект 955А» и опытно-конструкторских работ «Проект 885М». В перспективе рост выручки продолжится. По отношению к 2021 году рост выручки в 2022 году составил 17,9 %. Неравномерная динамика валовой прибыли и чистой прибыли в 2020 -2022 годах связана со спецификой судостроительного предприятия и структурой выполняемых работ. В 2021 году объем валовой прибыли обусловлен сдачей высокорентабельной продукции сегмента ВТС. В 2022 году прибыль от продаж возросла по отношению к 2021 году в связи со сдачей рентабельных первых этапов по заказам ГОЗ. Показатели выручки и чистой прибыли представлены на графике.

Слайд 4

Анализ управления персоналом целесообразно начать с оценки обеспеченности трудовыми ресурсами в отчётном 2022 г. Всего на конец 2022 года в АО «ПО «Севмаш» работало 31000 (тридцать одна тысяча человек) человек. (В годы наибольшего расцвета предприятия в начале восьмидесятых годов прошлого века насчитывалось до 48000 (сорока восьми тысяч) работников)). Из всего количества работающих - основных производственных и вспомогательных рабочих (непосредственно производящих продукцию) на конец 2022 года - 26300 человек (84%). работающих женщин - 6510 (21%). Данные по структуре работающих в АО «ПО «Севмаш» представлены на диаграмме.

Слайд 5

Изучив и проанализировав специальную литературу по исследуемой проблеме, выдвину предположение о том, что управление женским персоналом организации будет эффективным при наличии в коллективе положительных коммуникативных установок и усилении материальной и моральной мотивации сотрудниц. Для проверки гипотезы разработаем программу экспериментального исследования. Коллектив Службы Организации Труда Корпусо-сварочного производства состоит требуя из мужчин и женщин. Всего 50 человек, двое мужчин, а остальные женщины. Распределение персонала по гендерному признаку представлено на диаграмме. В соответствии с полученными данными мужчины составляют 4% коллектива, а женщины - 96%, то есть коллектив Службы труда КСП практически полностью женский.

Слайд 6

Умение слушать предполагает развитый мыслительный процесс, требует от человека определенной самодисциплины и затрат энергии. Это не только активный процесс, но наиболее трудный аспект акта общения. Для определения эффективности общения коллективу было предложено заполнить Опросник на эффективность общения (бланк самооценки). Данные по результатам опроса на эффективность общения (самооценки) женского персонала службы труда КСП представлены на диаграмме. В результате заполнения опросника получили следующие данные: отлично – 4 человека или 8%; выше среднего - 12 человека или 25%; нормально - 26 человек или 54%; ниже среднего - 5 человек или 11%; и посредственно - 1 человек или 2%. Данные исследования говорят о том, что чуть больше половины сотрудниц обладают средними коммуникативными способностями, а 13 % - низкими, что выражается в общении через такие характеристики как неумение понять собеседника, отсутствие эмпатии, пассивность. Второй частью данного этапа эксперимента было проведено

тестирование сотрудников коллектива на эмоциональную устойчивость. Эмоциональная устойчивость есть свойство психики, благодаря которому человек способен успешно осуществлять необходимую деятельность в сложных эмоциональных условиях, в условиях, вызывающих переживания и отрицательные эмоции.

Слайд 7

Индекс жизненной удовлетворенности показывает адаптацию, приспособленность человека к жизни, выраженную в эмоциональных параметрах. Результаты теста приведены в диаграмме. Сотрудники с высоким уровнем жизненной удовлетворенности (от 30 баллов и более) - 2 человека или 4%, характеризуются низким уровнем эмоциональной напряженности, удовлетворенностью как своей профессией так жизненной ситуацией вообще. Низким уровнем жизненной удовлетворенности (менее 20 баллов) отличается 1 человек или 2%. Для неё характерно постоянное выражение недовольства, проявляющееся как в отношении с коллегами, так и с другими работниками. Это мешает ей работать в коллективе, вызывает постоянные конфликты, отрицательные эмоции от общения с ней, трудности выполнения данным работником своих служебных обязанностей (следует отправить её на пенсию). Про остальную группу, 94% от коллектива, можно сказать, что у них выявлен выше среднего уровень жизненной удовлетворенности. Для этой группы характерны частые смены настроения, подверженность различным эмоциям в зависимости от ситуации, некоторая неудовлетворенность своей ролью в коллективе.

Слайд 8

Среди факторов, влияющих на формирование психологической атмосферы в коллективе, на первое место поставлены «отношения между сотрудниками»; затем уровень заработной платы; внимательное отношение к сотрудницам со стороны руководителя - мужчины; льготы и поощрения, принятые в Обществе; условия работы на рабочем месте; стиль управления руководителями различного уровня, принятый в Обществе; совместные праздники; интересный и содержательный труд; стабильность Общества; привлекательность работы в Обществе, то есть результаты говорят о том, что для женщин в первую очередь важна комфортная, дружелюбная атмосфера в коллективе.

Слайд 9

Можно предположить, что для специалистов данной профессиональной категории важны следующие факторы, которые необходимо учитывать при разработке систем мотивации, а именно:

Предлагаем использовать в работу с персоналом следующие мотивирующие факторы: моральные методы мотивации; личное общение; фактор внимания и защиты со стороны руководителя - есть с кем пообщаться, есть на ком проверить свои идеи, есть кому «поплакаться в жилетку» и попросить защиты; фактор сопричастности; фактор «родного отца» -с таким руководителем хочется работать, его хочется всегда поддерживать и очень неприлично обманывать; фактор целеполагания - публичная похвала, фактически, является отражением целей руководителя, показывает работникам «линию партии и правительства».

Материальные стимулы: оплата труда; возможность получения беспроцентные ссуды на один год; новогодние подарки детям сотрудников; социальные выплаты к юбилеям или по поводу рождения ребенка; выплаты на ребёнка, идущего в первый класс; выплаты на каждого ребёнка в многодетным родителям; один день оплачиваемого отпуска для проводов ребёнка в первый класс, а также при сопровождении ребёнка во второй, третий, четвёртый классы; подарки ко Дню рождения сотрудницы и на 8 марта; предоставление в день рождения четырёх часов с обеда для сотрудницы; предоставление детского дня раз в месяц для женщин, имеющих детей до 16 лет в соответствии со статьёй 319 ТК РФ; предоставление до 14 дней по уходу за ребёнком до 14 лет определённым категориям работников в соответствии со статьёй 263 ТК РФ и Коллективным договором на 2023 - 2026 годы АО «ПО «Севмаш».

Слайд 10

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание!