

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии! Тема моей выпускной квалификационной работы - **«Управление изменениями на рынке труда и современные проблемы регулирования трудовых отношений».**

Слайд 2

Итак, **целью** работы является разработка алгоритма управления изменениями на рынке труда с учетом современных проблем регулирования трудовых отношений в компании.

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Итак, Акционерное общество Объединённая транспортно-экспедиторская компания является многопрофильной компанией, обеспечивающей функционирование вагонных парков крупнейших собственников железнодорожных цистерн ЗАО «СФАТ» и ЗАО «Компания «Русский Мир». Компания «ОТЭКО» оказывает комплекс услуг по перевозке и экспедированию грузов, передаёт в аренду подвижной состав: нефтеналивные цистерны, тепловозы. Компания имеет современный производственно-ремонтный комплекс, осуществляет инвестиции в различные сферы бизнеса. Управление отношениями выстраивается по совокупности взаимосвязей работников, специалистов, групп людей друг с другом при выполнении трудовых функций. Экспертная, балльная оценка управления трудовыми отношениями АО «ОТЭКО» представлена в таблице.

Слайд 4

Далее оценка эффективности управления трудовыми отношениями проводится экспертами с учётом сформированности механизма, построения отношений и результативности взаимодействия работников в процессе производственно-хозяйственной деятельности. В компании социально-экономические процессы и отношения возникают по поводу формирования общественных и производственных условий для труда, бизнес-моделей, производственных связей, организации, оплаты, дисциплины, по поводу трудовой культуры и этики. Сущность механизма управления трудовыми отношениями в своей основе содержит обеспечение нормальной, возобновляющейся производственной деятельности, в процессе которой реализуются совокупные потребности и интересы работников. Экспертная оценка эффективности механизма управления трудовыми отношениями в АО «ОТЭКО» представлена в таблице.

Слайд 5

Также опираясь на концепцию стратегического планирования и принципы работы с персоналом, выделим основные этапы разработки стратегии управления персоналом предприятия. Прежде всего для стратегии важно сформировать ключевые установки.

Далее определим ориентиры и ограничения в стратегии управления персоналом. Разработка стратегий АО «ОТЭКО» в соответствии с возможностями, силой, условиями и рисками представлена в таблице.

Слайд 6

Итак, выработка прогнозов и планов стратегии управления трудовыми отношениями, в том числе разработка стратегических целей, включает программы реализации стратегии, перечень мероприятий, систему оценки эффективности. В основе управления лежит документальное оформление трудовых отношений, информация о переписке со сторонними организациями по поводу персонала. Управление трудовыми отношениями предстает в виде комплексной задачи от определения потребности в трудовых ресурсах до реализации задач нормирования, мотивации, оплаты и реализации комплексной программы развития персонала. Ресурсное обеспечение проекта модернизации управления трудовыми отношениями представлено в таблице.

Слайд 7

Также ресурсные затраты вырастут при использовании интернета-вещей, Индустрии 4.0, умной фабрики, сети связи пятого поколения, инжиниринговых услуг прототипирования. Однако повышение затрат изменит качество трудовых отношений, интенсивность и эффективность. Скоростная трансформация условий труда предполагают быстроту адаптации работников к технологическим изменениям, в радикальном случае, на уровень высокотехнологичного производства к замещению людей робототехникой. В совокупности робототехника, сетевое взаимодействие, AI, контекстный обмен информацией, мобильные приложения и программы повышают эффективность реализации трудовых функций и производительность труда на 78-86%. Для оценки эффективности проекта необходимо участие кадровой службы для определения профессионализма работника; организация испытательного срока, оценка профессионализма и результативности работы работника во время испытательного срока; оперативное, ежедневное взаимодействие и управление трудовыми отношениями подчиненных работников; планирование и корректирование деятельности подчиненных работников; составление должностных инструкций; описание рабочих мест в виде четких и ясных требований к работнику на рабочем месте; ежегодная оценка профессионализма подчиненных работников под руководством и по методике кадровой службы; ежегодная оценка результативности, адаптивности и эффективности деятельности работника. Ресурсное обеспечение проекта совершенствования системы управления трудовыми отношениями АО «ОТЭКО» на основе аттестации персонала представлено в таблице.

Слайд 8

Теперь для определения стоимости проекта оцениваются затраты по каждой статье с учетом проводимых мероприятий по модернизации управления трудовыми отношениями АО «ОТЭКО». По семи позициям выстраивается калькуляция затрат, в структуре которой 27% занимает мотивация и стимулирование и 17% приходится на организацию труда, корпоративную структуру, администрирование процессов. В

противовес факторам реализации проекта возникают сдерживающие силы, причины, препятствующие проведению мероприятия. К сдерживающим силам относятся: привлечение дополнительных финансовых средств; сложность внедрения нового вида деятельности и перестройки работы предприятия и организационной структуры предприятия; необходимость пересмотра кадровой политики и квалифицированных сотрудников. Калькуляция затрат на реализацию проекта управления трудовыми отношениями АО «ОТЭКО» представлена в таблице.

Слайд 9

В свою очередь, для компании следует учитывать группы рисков, связанных с возрастом претендентов, гендерной структурой, здоровьем и психологическими качествами, оценивать интеллектуальные, психологические, экономические особенности и риски неблагонадежности. Риски управления кадрами связаны с некорректным планированием, деформацией, устареванием и усложнением организационной структуры, нарушениями установления и оплаты труда, низкой мотивацией, искажением отношений, несбалансированным правовым и информационным обеспечением. Реализация проекта зависит от рисков избытка, недостатка, диспропорций в составе персонала, недостаточной квалификацией, низкой исполнительской дисциплиной и ответственностью, рисков разглашения коммерческой тайны, коррупционных опасностей и хищений, низкой или вообще отсутствующей лояльности. Экспертная оценка рисков программы представлена в таблице.

Слайд 10

Также экспертная оценка альтернативных стратегий развития АО «ОТЭКО» представлена в таблице.

Слайд 11

Далее отметим, что риски сдерживания реализации выбранной стратегии управления отношениями связаны с изменением общей стратегии компании, бизнес- стратегии и производственной деятельности фирмы как реакции на неблагоприятное изменение ситуации на международном рынке и со сбытом продукции; с изменением ситуации на территориальном, региональном рынке труда; с замедлением окупаемости средств, вкладываемых в рабочую силу, ограничением капитализации труда; с саботажем, нежеланием работников внедрять новшества, выполнять задания и действовать в нужном для предприятия направлении. Выбор оптимального мероприятия для управления трудовыми отношениями АО «ОТЭКО» представлен в таблице.

Слайд 12

В свою очередь, оценка эффективности мероприятий АО «ОТЭКО» позволила выявить рисковость проекта и сравнить мероприятия по важности и реальности. Отметим, что мероприятия по модернизации отношений на основе внедрения аттестации и повышения квалификации персонала необходимо осуществлять совместно для

достижения оптимального эффекта. Прогноз показателей реализации проекта АО «ОТЭКО» представлен в таблице.

Слайд 13

Таким образом, на основании проведенного исследования сделаны выводы и разработаны предложения для выбора стратегий управления трудовыми отношения в компании.

Слайд 14

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание! Доклад окончен.