

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей ВКР – **«Управление трудовой дисциплиной в организации».**

Актуальность исследования. актуальность темы исследования выпускной квалификационной работы обусловлена тем, что дисциплина труда сотрудников оказывает непосредственное влияние на экономические результаты предприятия. Управление трудовой дисциплины очень важно в современном обществе, когда государство освобождает граждан от обязанности работать и в то же время запрещает принудительный труд.

Слайд 2

Цель работы - разработка и обоснование предложений по укреплению и поддержанию трудовой дисциплины на предприятии.

Задачи данной работы Вы можете увидеть на данном слайде.

Слайд 3

В 2007 году в г. Гжель Московской области Раменского района для улучшения финансовой деятельности общества с ограниченной ответственностью «Раменские электротеплосети» было создано ООО «Теплосервис».

Местонахождения Общества: Российская Федерация, Московская область, Раменский район, город Гжель, улица Советская, дом 148а.

На 01.01.2016 численность персонала ООО «Теплосервис» составляла 735 человек. Доля рабочих 72,4%. Средний возраст работающих 42 года. Женщин 64%, мужчин 36%.

Рассмотрим основные данные и показатели, характеризующие персонал ООО «Теплосервис». Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами проведем на основании данных отчетов о численности персонала представленных отделом кадров предприятия - таблица на слайде презентации.

Как видно из данных таблицы в 2014–2016 гг. наблюдается снижение численности работников предприятия.

Уменьшение численности персонала в 2016 г. произошло в связи с выходом состава предприятия из подразделения по производству комплектующих, а также уменьшением численности рабочих в связи с уменьшением заказов. Несмотря на снижение

общей численности персонала в 2016 г., численности ИТР и служащих на против увеличивается.

Слайд 4

Проанализируем структуру персонала ООО «Теплосервис» в 2014–2016., результаты представим таблицей на экране.

Из данных таблицы видно, что на предприятии удельный вес рабочих в 2015 г. выше величин 2014 г. на 8,39%, в 2016 г. ниже 2015 г. на 7,25%.

Удельный вес ИТР служащих уменьшился на 8,39%, в 2015 г. и увеличился 7,25% в 2016 г. по сравнению с 2015 г. Удельный вес руководителей в 2015 г. меньше 2014 г. на 0,37%, в 2016 г. по сравнению с 2015 г. на 0,49%. Удельный служащих в 2015 г. по сравнению с 2014 г. уменьшился на 6,02%, а в 2016 г. в сравнении с 2015 г. увеличился на 6,76%.

Слайд 5

Трудовой потенциал предприятия характеризует уровень образования работников. Рассмотрим трудовой потенциал ООО «Теплосервис» по образованию (таблица на слайде презентации).

Таким образом, на основании таблицы можно сделать вывод, что профессионально-квалификационный уровень работников предприятия достаточно высокий, позволяющий решать поставленные перед предприятием задачи.

Слайд 6

Общая динамика производительности труда в 2014–2016 представлена таблицей на слайде. Из таблицы видно, что увеличение производительности труда в 2016 г. в сравнении с 2015 г. на 18,4%.

Слайд 7

Согласно представленным отделом кадров данным о причинах нарушения трудовой дисциплины, составлена таблица – на слайде презентации.

Согласно таблице видно, что основными причинами нарушения трудовой дисциплины является невыполнение распоряжений руководства и ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей, ведущее к ухудшению качества продукции.

Слайд 8

Проведем анализ удовлетворенности персонала трудом по методике

Розановой В.А. (таблица). В опросе участвовало 30 человек.

На основании таблицы можно сделать вывод, что наибольшей неудовлетворенностью персонала является существующая заработная плата; существующее положение по продвижению работников.

Из 30 опрошенных 8 человек не удовлетворены существующей системой оплаты труда, 14 человек удовлетворены, 5 человек крайне не удовлетворены, т.е. 27 человек из 30 опрошенных или 90% персонала не удовлетворены своей заработной платой.

Слайд 9

Таким образом, на основании оценки социальных программ ООО «Теплосервис» выявлен ряд социальных проблем, требующих мероприятий по их преодолению.

Сводная таблица существующих проблем на ООО «Теплосервис» представлена в таблице на слайде.

Следовательно, повышению трудовой дисциплины на предприятии будет способствовать улучшение мотивации работников посредством увеличения заработной платы, а также повышение квалификационного уровня работников.

Слайд 10

Для повышения квалификации работников предлагается использовать практическую подготовку на местах, практические занятия, семинары для изучения передового опыта производства, передовых методов работы (ответственные - за обучение мастера, высококвалифицированные рабочие).

Предлагаемые социальные программы должны сократить текучесть кадров и улучшить здоровье и трудовую дисциплину.

Смета расходов на предлагаемую систему профессионального обучения рабочих кадров 2018 г. представлена в таблице на слайде.

Финансирование подготовки, переподготовки и повышения квалификации следует осуществлять из прибыли предприятия. Валовая прибыль предприятия 2018 г. планируется на уровне не менее уровня 2016 г., т.е. 136989 тыс. руб.

Таким образом, профессиональным обучением будет охвачено 100% персонала части внутрипроизводственного обучения; 100% вновь принятых работников

наставничеством и 18,42% курсов повышения квалификации в Учебных центрах и образовательных организациях.

В результате подготовки квалифицированных работников производительность труда выросла на 32,63%. Прибыль, ООО «Теплосервис» после внедрения системы профессионального продвижения в 2014 году составит 138293,91 тыс. руб. тыс. руб. против 136985 в базовом 2016 году.

Слайд 11

Выводы

- 1) Сократится количество брака
- 2) Должно произойти сокращение потерь от внутрисменных простоев
- 3) Совмещение профессий и функций, позволит существенно повысить время занятости работников, которые по условиям производства не могут быть загружены полностью по своей основной профессии.
- 4) Экономия рабочей силы за счет повышения квалификации
- 5) Экономия численности за счет повышения трудоспособности работающих, выражающееся в снижении целодневных потерь рабочего времени из-за временной нетрудоспособности, обусловленной профессиональной заболеваемостью или производственным травматизмом
- 6) Экономия рабочей силы за счет повышения трудовой активности
- 7) Экономия численности за счет дисциплинированности работников (потери рабочего времени)
- 8) Прирост производительности труда в целом за счет экономии численности
- 9) Экономия по заработной плате (фонда заработной платы)
- 10) Экономия условно-постоянных расходов за счет увеличения объема продукции

Слайд 12

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.