

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – «ТЕМА».

Слайд 2

Итак, **целью** работы является разработка рекомендаций по совершенствованию направлений кадровой политики организации.

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Итак, проведем количественный анализ персонала организации. По состоянию на 01.01.2021 г. штат ООО «ДомСтройПартнер» состоял из 84 человек. Категории персонала: руководители, специалисты, рабочие и служащие. Изменение соотношения численности персонала различных категорий по годам за последние три года приведены в таблице. Анализ показал, что в численности персонала ООО «ДомСтройПартнер» отмечается положительная динамика: в 2020 году общая численность персонала составила 84 человека, что на 4 человека больше, чем в 2019 году. Так же стоит отметить, чтобы в структуре численности ООО «ДомСтройПартнер» наибольшая доля принадлежит такой категории, как рабочие – 42,86% по данным на конец 2020 года.

Слайд 4

Сравнительный анализ изменения общей численности персонала и количества уволенных за последние три года приведён в таблице. Анализ показал, что рассчитанные значения коэффициента текучести в 2018 и 2020 годах находятся в пределах норм (от 2% до 5%), что свидетельствует о постоянстве кадров ООО «ДомСтройПартнер». В целом же уровень текучести (увольнение персонала по собственному желанию и за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей) достаточно значительный для принятия мер по стимулированию и мотивации работников компании. Это объясняется высокими требованиями к результатам труда, социальной политикой фирмы.

Слайд 5

Для ООО «ДомСтройПартнер» характерна пассивная кадровая политика, которая характеризуется отсутствием прогноза потребностей персонала, средств оценки труда и персонала, и, как следствие, руководство экстренно решает возникающие напряженные ситуации, не осознавая их причин и последствий. Также кадровая политика ООО «ДомСтройПартнер» является закрытой, то есть предусматривает должностной рост внутри организации. Функциональные взаимосвязи системы управления персоналом в разрезе перечня подразделений и должностных лиц с указанием перечня функций управления персоналом представлены в таблице. Таким образом, в

организации функции кадровой службы структурно разобщены между отделами: административно-управленческое подразделение, бухгалтерия, руководство и т.д., которые выполняют функции управления персоналом. В связи с этим существует сложность создания высокопрофессиональной эффективной команды занятой управлением персоналом (кадровой службы). Схожие проблемы возникают с разработкой будущей кадровой стратегии, с пересмотром функций и методов работы с персоналом, с системами планирования, мотивации и стимулирования персонала, удержании наиболее ценных сотрудников и другими функциями кадровой службы организации.

Слайд 6

В современных условиях конкуренции, многие субъекты хозяйствования самостоятельно разрабатывают формы и системы оплаты труда, вводят различные виды доплат как способы мотивации персонала.

При этом доплаты могут выплачиваться без каких-либо ограничений, но за счет и в пределах экономии фонда заработной платы высвобожденных работников. Среди возможных методов удержания сотрудников в ООО «ДомСтройПартнер» применимо два: выплата компенсационного пакета и система внутренних коммуникаций персонала.

Слайд 7

В целях установления приоритетных целей и задач, которые ставят перед собой сотрудники ООО «ДомСтройПартнер», а также, чтобы определить, насколько сотрудник оценивает возможность их достижения путем трудовой деятельности в компании в рамках общего теста сотрудникам было предложено проранжировать по степени значимости для них следующий перечень возможностей. Наиболее значимые мотивы сотрудники компании определили для себя:

1. Возможность иметь хороший заработок;
2. Возможность обеспечить достаток в доме, приобретать, что захочется.

При этом наименее достижимой среди них была определена возможность иметь хороший заработок. Таким образом, проведенное тестирование позволяет сделать вполне очевидный вывод о том, что сотрудников в первую очередь волнует вопрос их материального благосостояния и благополучия, которое выражается в наличии достойного и комфортного жилья.

Слайд 8

По данным исследования можно заключить, что сотрудники ООО «ДомСтройПартнер» не достаточно удовлетворены предоставляемыми монетарным и немонетарными факторам мотивации. Существующая система материального стимулирования воспринимается скорее противоречиво. Только 34% сотрудников удовлетворены в целом действующей системой материального стимулирования, из них абсолютно

удовлетворены лишь 8%, однако почти столько же (38%) оценили ее негативно.

Слайд 9

Исследование продемонстрировало, что большинство персонала не удовлетворены своей работой. Основные причины неудовлетворенности, которые они называли: несоответствие оплаты прилагаемым усилиям, в соответствии с указанными причинами увольнения работников по собственному желанию в заявлении.

Слайд 10

Для развития, а также совершенствования системы управления рисками ООО «ДомСтройПартнер» логично формировать карту рисков (рискообразующих факторов). В выпускной квалификационной работе была разработана актуализированная карта рисков, представленная на слайде. При разработке карты рисков для ООО «ДомСтройПартнер» мы опирались на мнения экспертов, в качестве которых выступили директор и бухгалтер предприятия. В зону самых опасных рисков попали факторы «появление множества коммерческих субъектов» и «нехватка кадров». Следовательно, именно эти риски требуют немедленной разработки решений по их минимизации. К контролируемым рискам относится «рост запасов».

Слайд 11

Далее для того, чтобы объединить коллектив для работы над проектом предложена реализация следующих мероприятий:

1. Провести обучение для персонала по формированию сплоченности.
2. Внедрение мотивации сотрудников от выполненного проекта.

Слайд 12

Экономические результаты внедрения мероприятий проекта для ООО «ДомСтройПартнер» представлены на рисунке. Благодаря мероприятиям по сплочению команды работники, занятые управлением и реализацией проектов, будут выполнять свои обязанности эффективней. Увеличится объем оказанных платных услуг, что приведет к получению спустя 6 месяцев аккумулированной прибыли в размере 184300 руб. Таким образом, одной из основных факторов неэффективного управления рисками служит отсутствие методологической структуры процесса. Система руководства рисками ООО «ДомСтройПартнер» сегодня должны иметь определенную структуру с возможностью ее корректировки в результате завершения программы действий с целью уменьшения рисков и с учетом меняющихся условий.

Слайд 13

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.