

Слайд 1

Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается выпускная квалификационная работа на тему – ТЕМА.

Слайд 2

Целью данной работы является разработка направлений по совершенствованию системы управления качеством работ на примере ООО «Белоярская АЭС-Авто». Достижение поставленной цели предполагается путем решения в процессе написания работы следующих задач, отображенных на слайде.

Слайд 3

ООО «Белоярская АЭС-Авто» дочернее предприятие ООО «Энергоатоминвест» свою деятельность начала 01.09.2009 г.. На протяжении анализируемого периода, на предприятии наблюдается положительная динамика выручки. Так в 2020 году относительно 2021 года прирост выручки составил 54 239 000 руб., или 6,26%, а в 2022 году относительно 2021 года данный показатель возрос на 120 271 000 руб., или на 13,06%. Общая динамика изменения выручки и себестоимости продаж в ООО «Белоярская АЭС-Авто» за 2020-2022 гг. представлена на рисунке. Таким образом, ООО «Белоярская АЭС-Авто» является прибыльной и рентабельной компанией, имеющей высокие перспективы развития. Оценка эффективности деятельности анализируемого предприятия, позволила определить его высокий потенциал, как в области производства, так и в области реализации продукции.

Слайд 4

Процесс подбора и найма персонала в ООО «Белоярская АЭС-Авто» осуществляется в соответствии с Единым отраслевым порядком подбора, найма и адаптации персонала в Госкорпорации «Росатом» и ее организациях ПОР-УПП.02.00.01 и Плана работы по подбору персонала ООО «Белоярская АЭС-Авто» и состоит из нескольких этапов.

Слайд 5

Для проведения анализа социально-психологических условий сотрудников отдела проектирования были присвоены индивидуальные коды. Методика КОС (коммуникативных и организаторских склонностей). Цель обработки результатов – получить индекс коммуникативных и организаторских склонностей. Результаты данной методики приведено в таблице. 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

Анализ перечисленных ранее проблем управления качеством продукции ООО «Белоярская АЭС-Авто» 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 «Белоярская АЭС-Авто» 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.

Поиск альтернативных поставщиков ООО «Белоярская АЭС-Авто» должен осуществляться отделом закупок на основании полной оценки поставщиков, т.е. с использованием различных методов оптимизации работы с поставщиками.

Слайд 10

Основные риски в реализации предложенных мероприятий ООО «Белоярская АЭС-Авто» представлены рисками снижения спроса на услуги компании. Причинами организационных рисков являются ошибки при построении плана работ, недостаточно развитый уровень координации, неправильная организация процесса продвижения, ошибки в выборе инструментов продвижения.

Как демонстрирует практика, внедрение системы СПАРК в работу компании приведет к росту объема продаж продукции на 1-2%.

В свою очередь, как отмечают специалисты, апробация механизма отбора контрагентов будет способствовать снижению риска нарушений отношений с поставщиками, в результате чего произойдет сокращение затрат, связанных с просроченными поставками, невыполненными договорами. Данное мероприятие позволит увеличить объем продаж на 1%.

Слайд 11

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание!