**1 слайд**

Уважаемые члены государственной аттестационной комиссии! Разрешите представить вашему вниманию диссертацию на соискание академической степени магистра делового администрирования на тему: «УПРАВЛЕНИЕ РАБОТНИКАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ». В нынешних условиях руководителям предприятий и специалистам по работе с кадрами нужны научно доказанные рекомендации для решения стратегических вопросов в сфере развития соответственной политики, т.к. исключительно на их основании имеется возможность принимать грамотные решения по отбору и найму штата, оценке, мотивации и аттестации сотрудников, их обучению и подъему квалификации. Поиск увеличения эффективности управления работниками в организации как особенной функции работы, сопряженной с наймом сотрудников, их обучением, применением и оплатой их труда является содержанием диссертационной работы, характеризует ее новизну и актуальность.

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в том, что сформированные в ней теоретические положения смогут, применятся с целью последующего исследования актуальных проблем управления работниками в организации.

**2 слайд**

Цель и задачи изучения заключаются в разработке теоретических положений и практических рекомендаций по организации и формированию механизма управления работниками в организации.

Для достижения цели понадобилось разрешить последующие задачи:

- подвергнуть анализу понятия системы регулирования, кадровой политики и ее планирования;

- выявить особенности управления работниками в организации, обосновать влияние этих особенностей на развитие и эффективность бизнеса;

- проанализировать теорию организации поиска и отбора работников, построения систем мотивации работников;

- рассмотреть организацию системы мотивации сотрудников компании;

- дать оценку организации поиска и отбора работников в организации;

- выработать рекомендации по повышению эффективности управления работников организации.

Методическую базу данного изучения составил диалектический метод познания. В ходе написания этой работы автор дополнительно к основному руководствовался частными научными способами проведение исследования, а именно: экономико–математические методы прогнозирования, графические, системно-структурный, анализ и синтез, статистический, конкретно-социологический, которые и составили в своей совокупности методологическую основу проводимого исследования.

**3 слайд**

Управление сотрудниками на предприятии имеет стратегические и оперативные аспекты. Система управления сотрудниками формируется на основе устава развития компании, которая состоит из трех положений:

- производственное;

- финансово - экономическое;

- социальное, то есть кадровая политика, которая представляет собой функционирование по реализации трудового коллектива, содействующего совмещению целей и предпочтений предприятия и его коллективу.

**4 слайд**

В качестве объекта исследования выступает ТОО «Интер-Контакт». Компания работает в сфере закупок и оптово - розничной торговли системами кондиционирования и вентиляции воздуха, теплового оборудования бытового предназначения; занимается проектно – исследовательскими работами, а также, предоставлением платных услуг по ремонту и сбору оборудования.

**5 слайд**

Организационно-управленческая структура ТОО «Интер-Контакт» представлена вашему внимаю на слайде. Число сотрудников компании составляет 70 человек. Руководство компанией осуществляет генеральный директор, который имеет в непосредственном подчинении заместителя, а так же начальников, курирующих определенные отделы.

**6 слайд**

Анализ динамики численности показал, что по сравнению с 2012 годом, в 2014 году количество работников компании увеличилось на 3,7 % . Данный факт связан с расширением объема предоставляемых услуг, увеличением рынка сбыта оборудования и, следовательно, с возникшей необходимостью формирования максимального числа бригад сервисного обслуживания. Количество сотрудников существенно увеличилось в 2014 году (почти на 30 %) еще и в связи с расширением предприятия. Однако, к огромному сожалению, в 2014 г. возросла текучесть кадров. Анализ структуры численности позволил сделать вывод, что довольно существенный процент ,а именно 26%, сотрудников имеет отношение к непосредственной специфике работы ТОО «Интер-Контакт» - это монтажники (установщики) пластиковых окон.

**7 слайд**

Основное ударение в системе поощрения сотрудников сделано на материальные способы поощрения. Согласно Трудовому кодексу РК компания независимо ни от кого определяет вид и систему оплаты труда, величину тарифных ставок и должностных окладов, а также виды материального вознаграждения. Важнейшие принципы оплаты труда и выплаты премий зафиксированы Положением об оплате труда наемных работников.

Размер премии равен:

1) для рабочих - 80 % от должностного оклада и сдельного заработка;

2) для ИТР и служащих - 80 % от должностного оклада;

3) для руководителей высшего звена - до 100 % от должностного оклада, в соответствии с подписанными контрактами.

Проведенная оценка условий оплаты труда и выплаты премий демонстрирует, что величина заработной платы работников компании зависит от итогов их трудовой деятельности. За любое нарушение трудовой дисциплины и (или) технологии производства провинившегося сотрудника наказывают лишением премии или какой – то ее части.

**8 слайд**

В ходе исследования нами были выявлены главные недостатки системы поощрения сотрудников ТОО «Интер-Контакт».

1) в основном поощрении, то есть при установлении величины должностного оклада и премиальных, недостаточно внимания уделяется переработкам, что существенно понижает заинтересованность работников и эффективность их труда;

2) в отдельных ситуациях применяется повременная оплата труда при том, что в результате важен количественный итог. Это тоже ведет к существенному понижению эффективности труда работников.

**9 слайд**

В рамках совершенствования процесса поиска персонала ТОО «Интер-Контакт» мной предлагается следующее:

- систему автоматизации электронного документооборота и делопроизводства следует установить на предприятии, основной задачей, которого является контроль доставки документа, который содержит для всех визирующих лиц необходимую информацию. Помимо этого, он помогает отследить сроки подписания и согласования, а также проинформировать о внесенных изменениях кадровика, либо же автоматически внести какие-либо изменения в проект документа в БД кадров, если это требуется.

- поиск персонала посредством Интернета необходимо освоить менеджеру по персоналу либо секретарю, в свою очередь, это существенно расширит границы возможностей предприятия касаемо поиска персонала.

**10 слайд**

В рамках совершенствования процесса отбора персонала ТОО «Интер-Контакт» мной предлагается следующее:

- практику работы с резюме рекомендуется ввести руководству на предприятии, а также в виде специализированных тестов использовать документы;

- специализированные курсы для менеджера по подбору персонала для повышения квалификации, на которых он может получить практические навыки психолога, что в дальнейшем поможет в более качественном отборе персонала.

**11 слайд**

Так же предлагаем ввести процедуру подбора персонала, которая состоит из нескольких этапов, на каждом из которых, по ряду критериев менеджер по подбору персонала оценивает кандидатов на вакантную должность, что позволит улучшить качество отбора на предприятии, поскольку значительно сократит количество ошибок со стороны менеджера.

Существенно снизить текучесть, которая возникает в результате "перебежек" в конкурирующие организации, позволят особые условия трудового договора для кандидатов, не имеющие опыта работы и которые нуждающихся в обучении за счет компании.

**12 слайд**

Для выявления материального вознаграждения необходимо применять все возможные виды стимулирования, при этом не будут выглядеть резко растущими затраты на работников. Одна форма может служить источником для другой, при этом необходимо поэтапно внедрять такие системы.

Необходимо внести в положение о заработке и премировании труда в компании, а также нужно создать изменения в системе оплаты труда для всех категорий сотрудников. Дифференцированный характер воздействие на каждого работника будут иметь предложенные условия премирования, а также будут стимулировать работу различных категорий персонала.

Следующим образом необходимо реализовать экономические методы управления: план и состав денежных выплат составляет руководство проекта, а также других материальных стимулирований, в зависимости от результата работы сотрудника, опираясь на перечень форм стимулирования, которые разработаны в системе оплаты труда.

**13 слайд**

Производительность и эффективность работы коллектива на протяжении всего процесса производства - основной экономический показатель, на который действует новая система мотивации труда, данное заключение можно сделать в процессе оценки экономической эффективности внедрения системы оплаты труда, которая была вновь создана. Увеличить объемы производства, а также сбыта продукции при технологическом процессе, который существует на данный момент, позволит рост производительности труда, а также в периоды увеличения спроса дополнительной занятости сотрудников компании. В отданном проценте от суммы прироста доходов компании по системе участия сотрудников в прибыли компании на создание части оплаты труда, которая меняется, будут заключаться основные затраты на систему материального стимулирования, которая стимулируется. Процент отчислений, который основывается на учетных данных компании, составляет 4, 68 % от прироста объёма продукции, которая будет реализована, что, в свою очередь составит 30 % от прироста прибыли компании, в случае нормального уровня рентабельности производственной работы. Экономическую выгоду от внедрения новой системы оплаты труда ТОО "Интер-Контакт" составят остальные 70 % прироста доходов компании, который уже был, достигнут, иными словами, обеспечат прирост чистой выручки организации.

**14 слайд**

Спасибо за внимание! Готова ответить на ваши вопросы.