**Уважаемые председатель и члены выпускной экзаменационной комиссии представляю вам дипломную работу на тему:**

 **«УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «A.E.K.S.»)»**

 Слайд 2. В современных условиях в теории управления организациями происходит существенное изменение общей парадигмы управления. Персонал рассматривается как основной ресурс предприятия, в значительной степени определяющий успех всей его деятельности. Актуальность данной темы заключается в том, что в условиях кризиса, для любой организации, очень важно удержать ценных работников. В современном мире очень высока конкуренция среди как работников, так и работодателей. Чтобы удержать ценных сотрудников, многие организации прибегают к различным методам улучшения не только рабочей среды, но и улучшения качества жизни.

Слайд 3. На слайде презентации представлена цель и задачи диплома. Цель – разработка рекомендаций по совершенствованию управления социальными процессами организации на примере ООО «A.E.K.S.».

Для достижения данной цели, решаются следующие задачи:

* уточнение понятие «социальная сфера организации», ее основные элементы и подходы к оценке эффективности как элемента системы управления персоналом;
* проведение анализа управления социальной сферой ООО «A.E.K.S.»;
* определение основных способов совершенствования управления социальной сферой РП ООО «А.Е.К.S.» и оценить эффективность предлагаемых мер.

Слайд 4. Моя выпускная квалификационная работа состоит из трех глав. Первая глава посвящена теоретическим аспектам управления социальными процессами предприятия. Данная глава затрагивает такие вопросы как - Методологические подходы и концепции к управлению социальными процессами на предприятии. Как известно многие современные ученые признают концепцию управления персоналом Л. И. Евенко, которая определяет четыре основных концепции, развивающихся в пределах подходов к управлению персоналом: экономического; органического; гуманистического.

Слайд 5. Кроме того хочется отметить что управление персоналом — это характерная функция управленческой деятельности, главным объектом которого является человек, относящийся к определенным социальным группам. На следующем слайде вы можете наглядно увидеть определения социальной сферы, которые давали специалисты в разные времена.

Слайд 6.Также в рамках этой главы мы затронули вопросы зарубежный опыт управления социальными процессами на предприятии. В частности подробно осветили знаменитую Пирамиду корпоративной социальной ответственности, согласно Д. Кэрролу, которую вы можете увидеть на экране.

Слайд 7. Теперь непосредственно остановимся на АНАЛИЗЕ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ ООО «A.E.K.S.». Данной проблематике посвящена вторая глава дипломной работы. На данном предприятии действует линейная организационная структура. Во главе предприятия стоит генеральный директор, в подчинении которого находится исполнительный директор. Отдел по работе с персоналом включает в себя начальника отдела, ведущего специалиста и специалистов, осуществляющих трудовую деятельность в филиалах.

Ведущий специалист отдела по работе с персоналом подчиняется начальнику отдела персонала. Специалисты отдела персонала подчиняются ведущему специалисту и начальнику отдела.

Главный бухгалтер занимается финансовой частью организации, в ее подчинении ведущий бухгалтер, занимающийся начислением заработной платы, бухгалтер, обрабатывающий акты и счета-фактуры, бухгалтер-кассир, в чьи обязанности входит занесение данных с чеков в программу и кассиры, работающие в филиалах за кассами.

В филиалах сотрудники работают вахтовым методом – 3 месяца работы и 1 месяц отдыха. В каждом филиале имеется несколько точек питания, в каждой точке питания работают бригады, в состав которых входят: повар-бригадир, повар, помощник повара и уборщик.

Слайд 8. В рамках данного исследования мы провели анализ финансовых результатов деятельности РП ООО «А.Е.К.S.» изучаемого периода (с 31 декабря 2015 г. по 31 декабря 2016 г.). С результатами, которых вы можете ознакомиться на текущем слайде.

Слайд 9. Таким образом, переходим непосредственно к основной части нашего исследования - Анализ социальной среды ООО «A.E.K.S.» Среднесписочная численность сотрудников на момент анализа составила 434 человек. Рациональность использования человеческих ресурсов в компании является основным условием, обеспечивающим бесперебойность производственного процесса. Проанализировав темпы роста численности персонала за период с 2014 по 2016 г. вырисовалась следующая картина: среднесписочная численность сотрудников компании РП ООО «А.Е.К.S.» увеличилась на 54 чел. Средний возраст работников – 35 лет. Большая часть сотрудников имеет стаж работы от 2 до 5 лет.

Слайд.10. В рамках данного исследования был проведен анализ состояния трудовых ресурсов РП ООО «А.Е.К.S.». В результате полученных данных видно, что по сравнению с 2014 годом коэффициент выбытия снизился и составил 0,07 вместо 0,13, а по отношению к 2015 году остался неизменным. Что касается коэффициента приема персонала, то он повысился с 0,13 до 0,15 по сравнению с 2014 годом. Можно сделать вывод, что коллектив компании достаточно стабилен в своем движении, динамика коэффициента стабильности составила 106,6 % в 2015 г. по отношению к 2014 г., и 99 % в 2016 г. по отношению к 2015 г.

Слайд 11-12. В компании приветствуется стремление к обучению, и руководство оплачивает семинары и тренинги своих сотрудников. Для некоторых работников этот факт является весомым мотиватором. Также нами было проведено анонимное анкетирование сотрудников. Инструментом сбора информации для выявления приоритетных факторов мотивации послужила анкета. Благодаря анонимности анкетирования сотрудники смогли быть свободными в суждениях и, как факт, искренними. Из предложенных 35 факторов необходимо было выбрать не более 8 самых важных. В ходе данного анализа было выявлено, что наиболее важными факторами мотивации для работников оказались: заработная плата, продвижение по службе, признание и сама работа, престиж организации, похвала руководства.

Слайд 13. В ходе исследования нами было проведена множества анализов с которыми вы можете ознакомиться изучив содержания дипломной работы. По собранным данным делаем следующие выводы: такой основной мотивирующий фактор, как оплата труда набрал всего лишь 2145 баллов (5%), 77 это говорит о том, что работники не удовлетворены размером своей заработной платы в настоящий момент. Также низкий балл получила сфера «личное развитие» - 2101 балл (5%), работники не видят своего развития в компании и возможности карьерного роста. Руководитель компании удовлетворяет коллектив – 4221 (12%), так же как и организация и руководство (10%). Наиболее высокий балл набрала сфера соцпакета – 6102 (17%), в данный момент этот фактор является самым сильным мотиватором персонала. Результаты опроса на предмет удовлетворенности персонала приведены в диаграмме для наглядного видения процентного соотношения сфер в области трудовой деятельности персонала.

Слайд. 14-15. Таким образом, на основе полученных данных нами было разработаны ряд предложении которые звучат следующим образом необходима, разработать новую премиальную системы, в которой исполнитель должен четко представлять, в каком случае размер его премии повысится и что от него требуется, чтобы это желание было обоюдным и согласованным. Для этого необходимо обеспечить его детальной информацией о данном факторе мотивации. По результатам проведенного опроса большое количество слабо мотивированного персонала пришлось на производственный отдел. Потребности сотрудников отдела АУП, отдела персонала, бухгалтерии и руководящего состава в настоящее время удовлетворены в большей степени. Из этого следует, что в данный момент необходимо работать над повышением мотивации у сотрудников производственного отдела, так как основная деятельность компании основана на их труде. Необходимо отметить, что в основе предложений лежат мероприятия по расширению предоставляемых социальных благ сотрудникам организации. В разработке системы мотивации в качестве основного фактора мотивации мы использовали фактор оплаты труда. При внедрении системы в процесс работы замечен рост качества производительности труда, а количество жалоб от клиентов на качество блюд стремительно начало снижаться. Таким образом, можно считать, что цель выпускной квалификационной работы достигнута.

**БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!!**