

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
**«КРЫМСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени В. И. Вернадского»**
(ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»)
СЕВАСТОПОЛЬСКИЙ ЭКОНОМИКО-ГУМАНИТАРНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
Кафедра менеджмента

Выпускная квалификационная работа бакалавра на тему:
**«ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
СУДОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ
РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ОАО ФСК «МОРЕ»)»**

Выполнила:
обучающаяся 5 курса
направления подготовки
38.03.02 Менеджмент

Научный руководитель – д.э.н., проф.
Г.Н. Ротанов

Севастополь, 2016

- **Цель работы** - разработка теоретических, методических и практических рекомендаций по формированию кадрового потенциала в условиях реструктуризации судостроительных предприятий и усовершенствованию организационно-экономического механизма управления данным процессом.
- **Объект исследования** - открытое акционерное общество Феодосийская судостроительная компания «Море».
- **Предмет исследования** - управление процессом формирования кадрового потенциала в условиях реструктуризации судостроительных предприятий.

Таблица 1 – Целеполагание процесса реструктуризации

Целевые направления	Целевые показатели
Управленческие	<p>1. Формирование кадрового потенциала на основе:</p> <ul style="list-style-type: none">– внедрение экономических методов управления;– оптимизация информационных потоков на предприятии;– повышение мотивации персонала;– совершенствование кадрового менеджмента;– оптимизация административных затрат;– рост компетенции аппарата управления; <p>2. Совершенствование маркетинга;</p> <p>3. Обеспечение портфеля заказов;</p>
Экономические	<ol style="list-style-type: none">1. Рост прибыли;2. Рост эффективности производства;3. Повышение инвестиционной привлекательности;4. Рост производительности труда;5. Снижение материальных затрат;6. Снижение себестоимости продукции;7. Рост объемов продаж;

Целевые направления	Целевые показатели
Финансовые	<ol style="list-style-type: none">1. Повышение ликвидности баланса;2. Обеспечение финансовой устойчивости;3. Повышение платежеспособности;
Производственные	<ol style="list-style-type: none">1. Рост объема производства;2. Освоение новых видов продукции;3. Специализация или диверсификация деятельности;4. Повышение конкурентоспособности продукции;5. Экономия ресурсов;6. Совершенствование механизмов сервисного обслуживания продукции;7. Повышение уровня культуры производства;
Технические	<ol style="list-style-type: none">1. Совершенствование технологических процессов;2. Автоматизация производства и снижение доли ручного труда;3. Повышение качества продукции;4. Модернизация, специализация или унификация оборудования;5. Создание нематериальных активов.

ОАО Феодосийская судостроительная компания «Море».
Дата основания - 5 октября 1938 года.



Рисунок 1 – Иллюстрация технологического цикла сборочно-сварочного производства (слева)

Рисунок 2 – Иллюстрация процедуры спуска судов (справа)



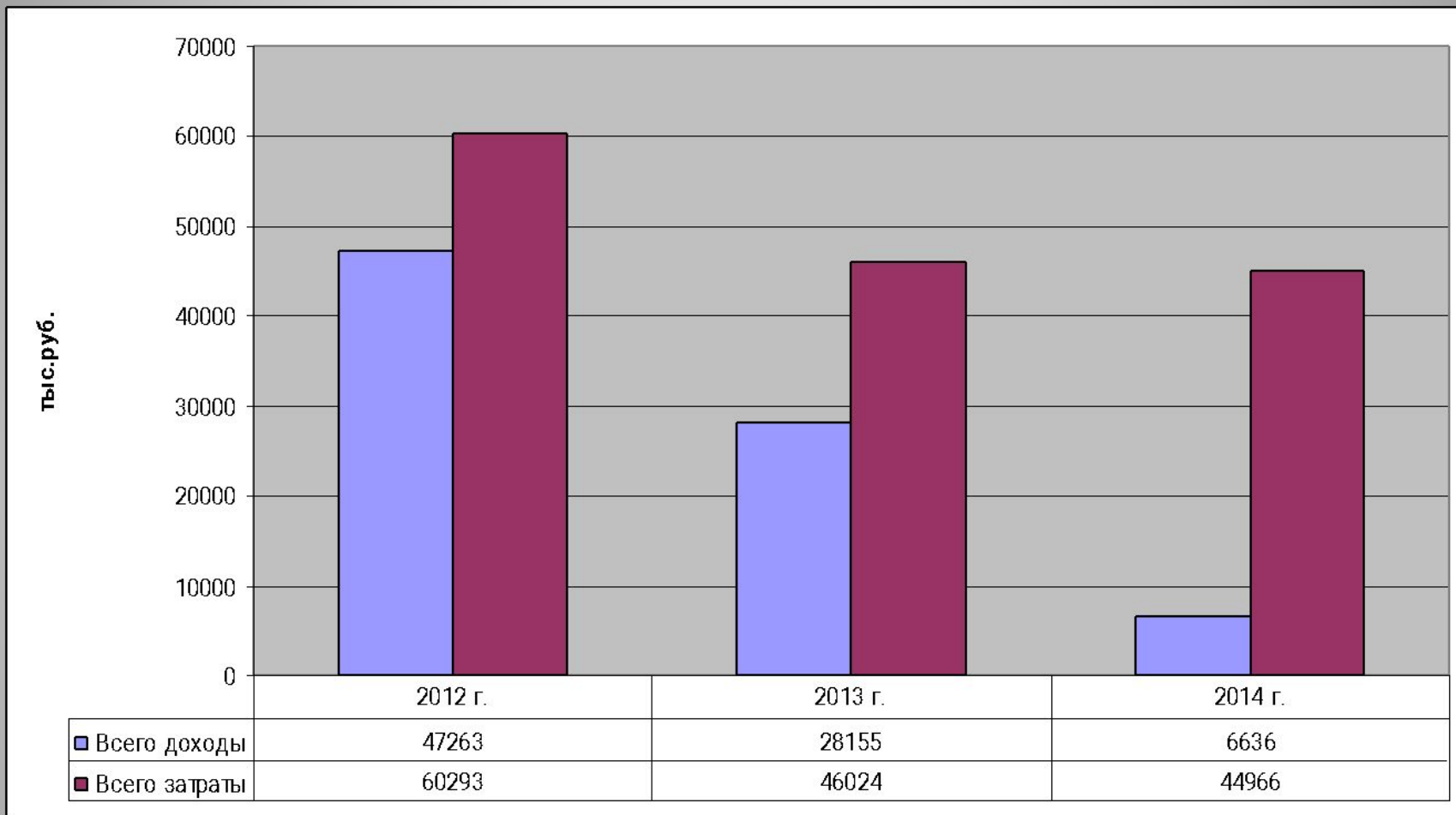


Рисунок 3 – Динамика суммарных расходов и доходов предприятия

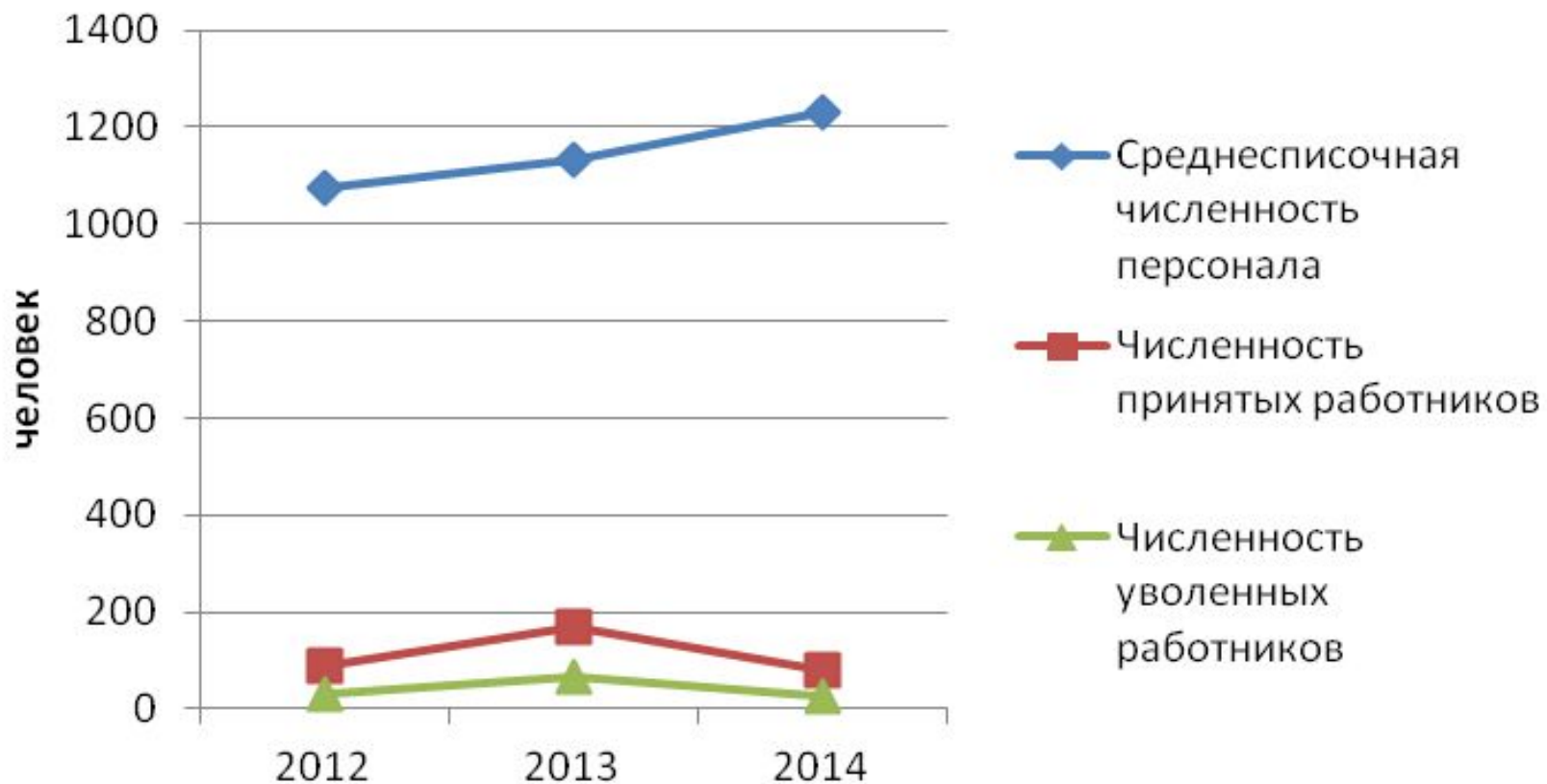


Рисунок 4 – Динамика численности персонала ОАО ФСК «Море» за 2012-2014 года

Проблемы кадрового обеспечения ОАО ФСК «Море»:

- низкий уровень оплаты труда ИТР на предприятии;
- сокращение до критически низкого уровня количества выпускников ВУЗов и по судостроительным специальностям;
- отток опытных кадров из-за нестабильности работы верфи;
- отсутствие каких-либо социальных гарантий для работников;
- снижение производительности труда.

Таблица 1 – Необходимость комплектации в сторону увеличения специалистами соответствующего профиля следующих подразделений предприятия ОАО ФС «Море»:

Наименование подразделения	Относительное изменение, %	Абсолютное изменение, чел.
Отдел главного конструктора	15	10
Отдел главного технолога	22	18
Производство судостроения и судоремонта	11	16
Производство машиностроения и корпусообработки	7	11
Участок связи	15	10
Ремонтная электромеханическая служба	3	2

Рекомендации по формированию системы управления кадровым потенциалом в рамках следующих этапов:

1. Постановка целей и задач системы формирования и управления кадровым потенциалом предприятия;
2. Формулировка требований к системе формирования и управления кадровым потенциалом предприятия;
3. Определение содержания системы формирования и управления кадрового потенциала предприятия;
4. Определение принципов формирования и управления кадровым потенциалом предприятия;
5. Разработка механизма управления процессами формирования и управления кадрового потенциала предприятия;
6. Разработка методического и нормативного обеспечения процесса формирования и управления кадровым потенциалом предприятия.

Реализация системы управления кадровым потенциалом предприятия позволит:

1. Бесперебойно и устойчиво функционировать предприятия на стратегическом и оперативном уровнях;
2. Достигать целевых ориентиров предприятия за счет заблаговременного выявления и нейтрализации внешних и внутренних кадровых рисков;
3. Повысить доверие и лояльность потребителей услуг предприятия за счет своевременного выявления и ликвидации кадровых рисков;
4. Максимизировать дополнительную прибыль, получаемую в результате управления кадровым потенциалом на основе рационального использования рисков;
5. Эффективно перераспределять ресурсы на приоритетные направления работы за счет отказа от неэффективных процедур и проектов.

**Доклад окончен, спасибо за
внимание!**