

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

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

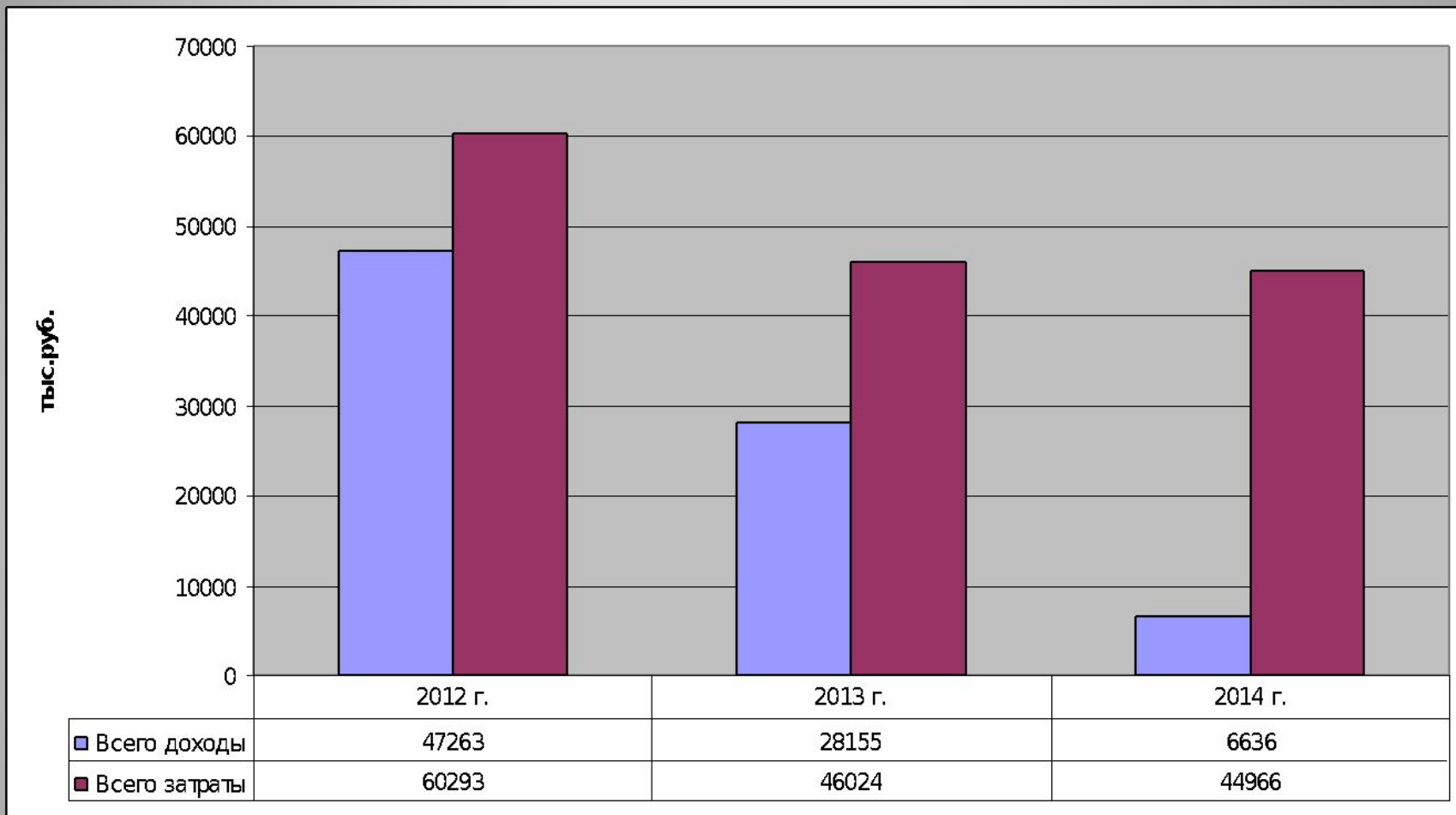
**ОАО Феодосийская судостроительная компания «Море».**  
**Дата основания - 5 октября 1938 года.**



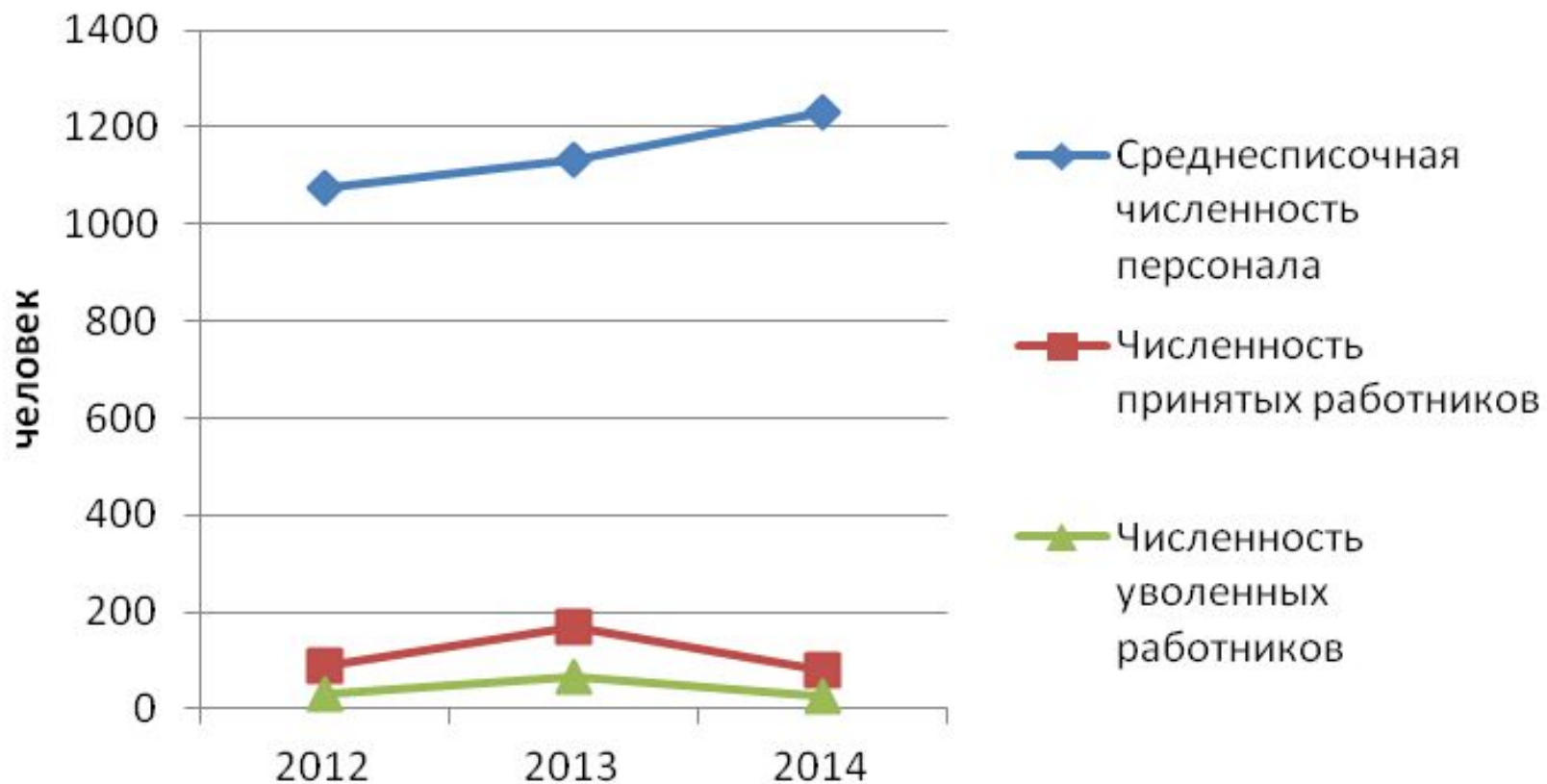
Рисунок 1 – Иллюстрация технологического цикла сборочно-сварочного производства (слева)

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!**