

ТЕМУ:

**ПРОГРАММА МЕРОПРИЯТИЙ ПО  
СОКРАЩЕНИЮ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В  
ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ИП  
ХОЗЯИНОВ  
АВТОМОЙКА «PIT STOP»**

---



Выполнил:

студент группы УПЗС 14

заочной формы обучения

Перменова Снежана Олеговна

## Цель и задачи ВКР

Целью работы является разработка программы мероприятий по сокращению текучести кадров в организации «Pit Stop».

Исходя из цели были поставлены следующие задачи:

1. Изучить теоретические вопросы по сокращению текучести кадров, и закреплению их в организации;
2. Проанализировать причины и факторы текучести кадров в организации;
3. Составить программу мероприятий по сокращению текучести кадров в организации, и рассчитать ее экономическую эффективность.

# Предмет и объект ВКР

Объект исследования - управление персоналом организации малого бизнеса.

Предмет - методы и технологии снижения текучести кадров в организации ИП Хозяинов автомойка «Pit Stop».

# Характеристика организации ИП

## Хозяинов автомойка

<b>Название организации</b>	Pit-Stop
<b>Сфера деятельности</b>	Тех. Обслуживание и ремонт автотранспортных средств
<b>Наименование продукции (услуги)</b>	Мойка автомобилей
<b>Срок функционирования на рынке</b>	10 лет
<b>Стадия развития</b>	Зрелости
<b>Стиль управления</b>	Демократический
<b>Корпоративная культура</b>	Слабо развитая
<b>Система управления персоналом</b>	Слабо развитая
<b>Текучесть кадров</b>	Высокая

# Организационная структура

организации **PIT STOP**





# Финансовые показатели

организации



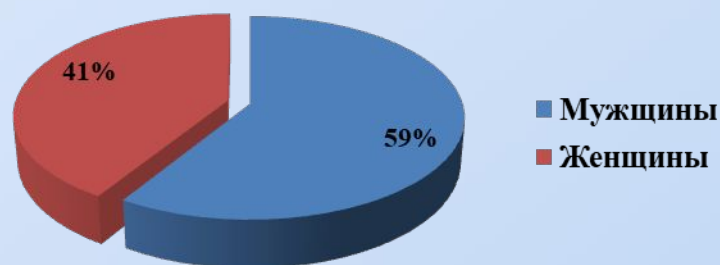
за 2015 – 2017

Показатель	2015	2016	2017
Выручка руб.	3072000	3984000	3120000
Прибыль руб.	700000	1100000	750000
Среднесписочная численность чел.	15	14	15
Средняя заработная плата руб./мес.	10500	12200	11000

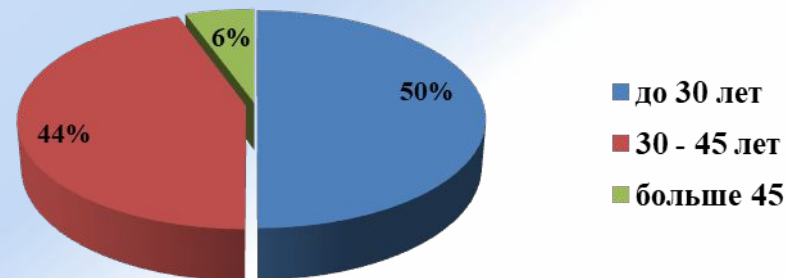


# Структура персонала организации

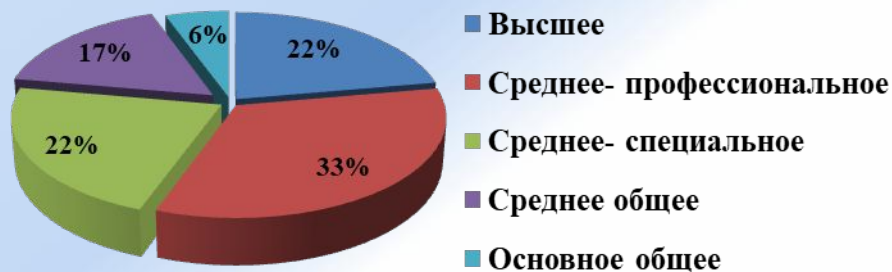
Структура персонала по половому признаку



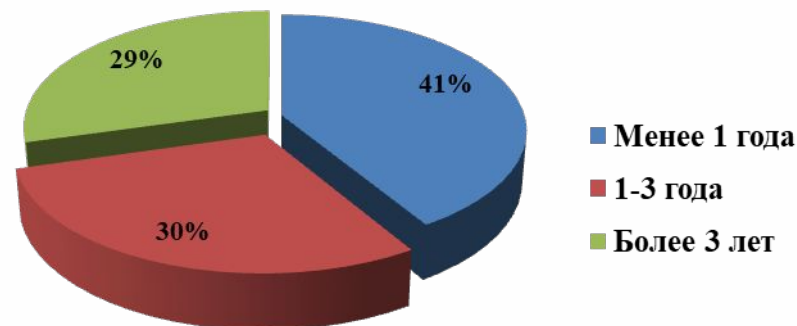
Структура персонала по возрасту



Структура персонала по уровню образования



Структура персонала по стажу работы



# Показатели текучести кадров в организации за 2015 -2017



Год	Среднесписочная численность (Чср)	Количество уволенных работников (Ку)	Коэффициент текучести (Кт)
2015	15	20	133%
2016	14	25	178%
2017	15	28	186%

Соотношение уволившихся и принятых сотрудников за 2017 год





# Причины увольнения сотрудников



# Проблемы вызывающие текучесть кадров в организации



•Отсутствие адаптации сотрудников



•Неэффективная оплата труда



•Сезонный характер работы

# Программа мероприятий по сокращению текучести кадров

Мероприятие	Сроки	Ресурсы	Ответственный
Разработка программы адаптации	10.09.2017 – 10.10.2017	Человеческие Временные Финансовые	Руководитель Мастер
Разработка системы КРІ	10.09.2017- 10.10.2017	Человеческие Временные Финансовые	Бухгалтер
Создание кадрового резерва	10.09.2017-10.1 0.2017	Человеческие Временные Финансовые	Руководитель Администратор
Проведение конкурса «Лучший сотрудник месяца»	Ежемесячно	Человеческие Временные Финансовые	Руководитель

# Предложение № 1.

## Создание кадрового резерва в организации

Создать положение о кадровом резерве



Отбор кандидатов в кадровый резерв.



Подготовка кандидатов в кадровый резерв



Формирование кадрового резерва

# Предложение № 2.

## Разработка программы адаптации

Программа адаптации сотрудников будет состоять из 4 этапов:

подготовка рабочего места нового сотрудника, сообщить коллективу о выходе нового сотрудника на работу.

Знакомство сотрудника с организацией, с коллективом

налаживание взаимоотношений с коллегами, введение в работу

даются рекомендации и разъяснения



# Предложение № 3.

## Разработка системы КРІ

Расчет з/п до  
внедрения КРІ

Вид начисления	Период	Дни	Сумма руб.
% от выручки	01.12.2017 – 31.12.2017	20	12000
<b>Итого:</b>			12000

Пример расчета заработной платы автомойщика с использованием системы КРІ

КРІ	Оценка по бальной шкале от 0 до 1
Качество мойки , сушки кузова машины	1
Качество уборки салона машины (пылесос, панельки, стекла)	1
Объем работы (максимальное количество машин в день)	0,9
Чистота на рабочем месте (чистота в боксе, бытовке и раздевалке)	1
<b>Итого</b>	3,9 или 97%

Расчет з/п после  
внедрения КРІ

Вид начисления	Период	Дни	Сумма руб.
Оклад по дням	01.12.2017-30.12.2017	20	4400
Премия КРІ	01.12.2017-30.12.2017	20	11640
<b>Итого:</b>			16040

## Предложение № 4. Проведение конкурса «Лучший сотрудник месяца»

Оценка и сопоставление деятельности каждого участника с целью выявления тех сотрудников, которые сделали наибольший вклад в развитие производства и компании в целом.



### Призы:

1 место- 2 билета в аквапарк+ 3000 руб. премия;

2 место – 2 билета в кино;

3 место – ручка с символикой организации.

# Экономическая эффективность предложений

Расходы	Сумма в руб.
Финансовые потери организации из-за текучести кадров	482400
Финансовые затраты на программу мероприятий по сокращений текучести кадров	164400
Эффект	315000



# Результаты от внедрения программы мероприятий



Сокращение текучести кадров;

Решение проблемы с  
нехваткой персонала;

Улучшится социально-  
психологический климат  
в коллективе;

Повысится  
удовлетворенность  
сотрудников работой;

Экономический эффект.

## на выпускную квалификационную



ИП Хозяинов Сергей Викторович Автомойка «PIT-STOP» тел.33-60-60  
г.Омск, ул. Богдана - Хмельницкого 38 кор. №1 644070

### РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу студентки 4 курса  
«Высшей бизнес-школы» ОмГПУ  
направления 38.03.03 "Управление персоналом"

*Пермеевой Снежаны Олеговны*

на тему

«Программа мероприятий по сокращению текучести кадров в организации на примере ИП Хозяинов  
автомойка «Pit Stop»»

В современных организациях все больше значения уделяют персоналу. Как известно, наличие квалифицированного персонала существенно повышает конкурентоспособность организации на рынке. Однако в настоящее время компании регулярно сталкиваются с проблемами, связанными как с привлечением и удержанием работников, так и с несовершенством кадрового инструментария. Дипломная работа Пермеевой помогает разобраться с причинами текучести персонала, выносит рекомендации по закреплению кадров.

Пермеева С.О. показала хороший уровень владения теоретическими положениями по выбранной теме исследования, показала способность формулировать собственную точку зрения (теоретическую позицию) на основе анализа мнений разных ученых в этой области.

Первая глава дипломной работы посвящена теоретическому анализу проблемы.

Пермеева С.О. подробно описала сущность понятий: текучесть кадров, лояльность персонала. Также авторам были рассмотрены основные факторы, вызывающие текучесть кадров, и проведен анализ отечественного и зарубежного опыта по закреплению кадров в организации.

Во второй главе Пермеева С.О. рассмотрела организационно-управленческую характеристику предприятия, подробно рассмотрена характеристика персонала и выявила основные причины текучести кадров в организации.

В третьей главе автором были предложены мероприятия по сокращению текучести кадров, четко прописаны рекомендации, и обоснована их экономическая эффективность.

Выпускная квалификационная работа *Пермеевой Снежаны Олеговны* полностью соответствует требованиям, предъявляемым к выпускным квалификационным работам по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», и может быть оценена на «отлично», а ее автор заслуживает присуждения степени бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

Рецензент:

Директор автомойки «Pit Stop»

Хозяинов С.В.



**Спасибо за внимание!**