

Управление талантами в организации

Выполнил

Гущин Семен Сергеевич, УП-16

Руководитель

Борисов Иван Александрович

Цель: изучить систему управления талантами на примере Муниципального бюджетного учреждения спортивная школа по хоккею с мячом и предложить направления повышения его эффективности.

Задачи:

- изучение теоретической основы управления талантами;
- анализ системы управления талантами в МБУ СШ по хоккею с мячом;
- выявить направления повышения эффективности управления талантами и разработать рекомендации по улучшению системы управления талантами в организации.

Этапы взаимодействия с персоналом:

- прием на работу;
- оценка продуктивности;
- адаптация персонала;
- развитие персонала;
- удержание талантов.

Подбор персонала

Таблица 1 – Подбор персонала МБУ СШ по хоккею с мячом за 2016-2018 гг

Категории персонала	Внутренний подбор	Подбор посредством СМИ	Подбор выпускников профильных вузов
Персонал управления	1	0	0
Специалисты (тренера, фельдшер)	2	3	1
Вспомогательный персонал: технический персонал, гардеробщик, охранники, агрономы, приемщики пункта проката	1	1	0
ИТОГО	4	4	1

Оценка продуктивности и адаптация персонала

Таблица 2 – Отсев сотрудников при прохождении испытательного срока за 2016-2018 гг

	2016	2017	2018	Отклонен ия 2017 к 2016	Отклонен ия 2018 к 2017
Прошло кандидатов на собеседование	5	4	10	2	5
Кандидатов, отказавшихся от должности в период прохождения испытательного срока	0	1	2	1	1
Кандидаты, прошедшие испытательный срок	1	2	6	1	4
Кандидаты, не прошедшие испытательный срок	4	1	2	0	2

Развитие персонала

Таблица 3 – Развитие и обучение персонала МБУ СШ по хоккею с мячом за 2016-2018 гг

	2016	2017	2018
Число запланированных внешних курсов по повышению квалификации	0	3	4
Число проведенных внешних курсов по повышению квалификации	0	3	3
Число не прошедших аттестацию (чел)	0	0	0
Число прошедших аттестацию (чел)	0	7	9

Удержание персонала

Таблица 4 –Анализ движения персонала в МБУ СШ по хоккею с мячом за 2016-2018 гг

Показатели	2016	2017	2018
Среднесписочная численность, чел.	36	37	42
Принято, чел.	1	2	6
Уволено, чел.	1	1	1
в т.ч. по собственному желанию	1	1	1

Методы удержания персонала:

- программа обучения и развития сотрудников;
- нематериальные (грамоты, благодарности) и материальные (дополнительные выплаты) поощрения сотрудников;
- поддержка высшего руководства;
- обсуждение текущих и перспективных вопросов.

Абсолютные и относительные показатели движения персонала:

- оборот по приему
- оборот по увольнению
- оборот кадров
- коэффициент общего оборота
- коэффициент оборота по приему
- коэффициент оборота по выбытию
- коэффициент постоянства кадров
- коэффициент замещения
- коэффициент восполнения работников

Внедрение системы управления талантами

Таблица 5 – Структура затрат на разработку и внедрение проекта управления талантами в МБУ СШ по хоккею с мячом

Этапы разработки проекта	Удельный вес затрат, % к итогу
Технико - экономическое обоснование	10
Задание на организационное проектирование	15
Анализ организации процедуры оценки	20
Организационный рабочий проект	30
Внедрение	25
Весь проект	100

Мероприятия проекта:

- Улучшить систему набора, отбора и подготовки кадров;
- Улучшить системы обучения талантливых сотрудников;
- Разработать мероприятия с целью удержания и мотивации сотрудников.

Таблица 6 – План внедрения проекта внедрения системы управления талантами в МБУ СШ по хоккею с мячом

№	Мероприятия	Сроки выполнения	Разработчик	Консультант	Исполнитель
1	Улучшение системы набора, отбора и подготовки кадров	Май - июль 2019 года	Менеджер по персоналу	Менеджер по персоналу	Менеджер по персоналу
2	Периодическое повышение квалификации работников	Май - июль 2019 года	Бухгалтер	Главный бухгалтер	Главный бухгалтер
3	Мероприятия по удержанию и мотивации сотрудников	Август 2019 года	Менеджер по персоналу	Менеджер по персоналу	Менеджер по персоналу

Экономический и социальный эффект

$$\bullet \text{Э}_э = \text{П}_1 - \text{П}_0,$$

где $\text{Э}_э$ - экономический эффект, тыс. руб.

П_1 , П_0 - прибыль от реализации продукции соответственно после и до внедрения мероприятия, тыс. руб.

Экономический эффект составит: $\text{Э}_э = 554300 - 300100 = 254200$ руб.

$$T = \frac{K}{\Pi};$$

где T - срок окупаемости затрат (тот период времени за который они окупаются);

K - капитальные затраты;

Π - чистая годовая прибыль с учетом амортизации;

$K = 445679$ руб.

$\Pi = 18990$ руб.

Срок окупаемости затрат составит: $T = 445679 : 168990 = 2,63$ года, что составляет примерно два с половиной года.

Таблица 7 – Ожидаемый социальный эффект предлагаемых мероприятий

№	Мероприятия	Социальный эффект
1	Обучение работников производственного отдела на внутреннем обучении	1. Повышение удовлетворенности работой. 2. Уменьшение конфликтных ситуация между отделами. 3. Сплочение коллектива.
2	Оборудование зоны отдыха	1. Снятие социальной напряженности. 2. Увеличение лояльности сотрудников к компании.
3	Внедрение программы «1С: Предприятие»	1. Оптимизация кадрового делопроизводства. 2. Сокращение трудозатрат.

Выводы:

1. В МБУ СШ по хоккею с мячом не существует системы управления талантами и она требует внедрения.
2. План внедрения системы включает в себя 3 мероприятия:
 - Улучшить систему набора, отбора и подготовки кадров;
 - Улучшить системы обучения талантливых сотрудников.
 - Разработать мероприятия с целью удержания и мотивации сотрудников.
3. После проведения данного комплекса мероприятий будет увеличена прибыль организации, повысится производительность труда и улучшится эффективность управления организацией. Все данные факты свидетельствует о повышении экономической и социальной эффективности предложенных мероприятий.