

ПРЕЗЕНТАЦИЯ

дипломного проекта
Кирилловой Кристины Вадимовны

на тему:
**«Совершенствование деятельности
кадровой службы организации в сфере
подбора персонала»**

Нижний Новгород
2014г

- ▶ **Актуальность.**
- ▶ Тема является актуальной для многих предприятий и организаций и требует большого внимания руководителей организации, ведь от правильной организации деятельности кадровых служб будет зависеть рациональность подбора и план кадровой стратегии, необходимое количество персонала, чтобы в дальнейшем она смогла бы проводить кадровую политику, не допуская сокращение или увольнение кадров.

- ▶ **Цель данной работы** - усовершенствовать деятельность кадровой службы Негосударственного пенсионного фонда электроэнергетики в сфере подбора персонала.
- ▶ **Для достижения поставленной цели решались следующие задачи:**
 - ▶ - анализ современной практики управления персоналом кадровой службой;
 - ▶ - оценка действующей кадровой политики;
 - ▶ - разработка практических рекомендаций по совершенствованию деятельности кадровой службы Негосударственного пенсионного фонда электроэнергетики в сфере отбора и найма персонала.

Объект исследования-Негосударственный пенсионный фонд
электроэнергетики.



**ПЕНСИОННЫЙ ФОНД
ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ**

Негосударственный пенсионный фонд электроэнергетики - один из крупнейших негосударственных пенсионных фондов, который на протяжении 19 лет входит в число лидеров по основным показателям деятельности и обладает одной из наиболее разветвленных филиальных сетей: Фонд представлен более чем 90 подразделениями во всех федеральных округах, от Калининграда до Владивостока

Общая численность работающих в НПФ на 01.01.2013 - 1500 чел..



Организационная структура :

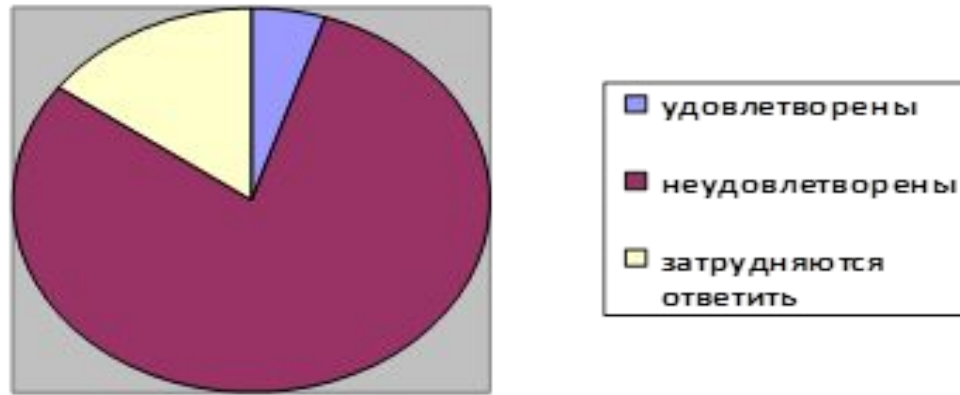


Показатели деятельности:

1. 1,49 млн клиентов - общее число застрахованных лиц и участников на 30.06.2013 г.
2. 87,76 млрд руб. - объем собственного имущества на 30.06.2013 г.
3. Объем пенсионных накоплений на 30.06.2013 г. - 53,22 млрд руб.
4. 109 036 человек получают пенсию в НПФ электроэнергетики на 30.06.2013г.

Проведенный анализ показал:

- 1) Безучастие кадровой службы в подборе персонала.
- 1) Средняя текучесть кадров составит 5,1%.
- 2) Удовлетворенность взаимоотношениями
- 80% опрошенных ответили, что их не удовлетворяет данный показатель



- 3) Больше половины сотрудников не видят перспективы роста в данной организации.
- 4) Отсутствие использования внутренних источников подбора персонала.

Для решения проблем выявленных в ходе анализ, автор предлагает ряд рекомендаций:

Мероприятие 1.

Высвободить 1 человека из отдела службы безопасности и взять его в должность менеджера по персоналу в отдел кадров, с трудовыми функциями формирования персонала.

Мероприятие 2.

Сделать приоритетными для организации внутренние источники набора персонала. Это позволяет наблюдать за кандидатом для выдвижения (или перемещения) в течении длительного периода времени и адекватно оценивать его потенциал. Это мероприятие создает дополнительную мотивацию для сотрудников организации.

Мероприятие 3.

Программа адаптации нового персонала.

Программа адаптации, которую планируем ввести на предприятии, представляет собой набор конкретных действий, которые нужно произвести сотруднику, ответственному за адаптацию.

Экономическая эффективность предложенных мероприятий:

Снижение текучести кадров:

Суммируя расчетные показатели, получаем среднегодовой ущерб от текучести кадров:

$$PT = PT3 + PT4 + PT5 = 30000 + 810 + 16500 = 47310 \text{ (руб.)}$$

Далее рассчитаем экономические результаты по совершенствованию процесса развития персонала, что привело к снижению текучести кадров с 8% до 6% по формуле:

$$Эс = 47310 * (1 - 6\% / 8\%) = 11827,5 \text{ (руб.)}$$

Таким образом экономия за счет снижения текучести кадров составит 11827,5 рублей.

Высвобождение сотрудника из службы безопасности

-фонде заработной платы службы безопасности получается экономия, рассчитаем ее на год:

Зарботная плата высвободившегося сотрудника составляла 20000 рублей.

за год: $20000 * 12 = 240000$ рублей.

Эти средства можно распределить между сотрудниками службы безопасности, что будет являться хорошим стимулированием их деятельности.

Для вступления в должность менеджера по персоналу, необходимо иметь соответствующую квалификацию, что потребует затрат в 20000 рублей и повысит эффективность работы в среднем на 4%.

Можно сделать вывод, что внедрение предложенных мероприятий в сочетании с совершенствованием иных методов управления позволит снизить текучесть кадров, повысить заинтересованность сотрудников в результатах своего труда и эффективность всей системы управления организацией.

Спасибо за внимание!