

Выпускная квалификационная работа

Тема: «Управление текучностью персонала в организации»

Студент:

Лахтин Дмитрий Ильдарович
студент, группа ЗУП-18

Научный руководитель:

*Лагутина Евгения Евгеньевна, кандидат
экономических наук, доцент*

Магистратура. Направление подготовки: 38.03.03 *Управление
персоналом*

Направленность (профиль): *Экономика и управление персоналом*

Кафедра: *Экономики труда и управления персоналом УрГЭУ*



**ФГБОУ ВО «Уральский
государственный
экономический
университет»**

Екатеринбург, 2023 г.



ФГБОУ ВО «Уральский
государственный
экономический
университет»

Предмет
исследования:
совершенствование
системы управления
текучестью кадров
ООО «Строительный
двор».

Объект
исследования:
управление
текучестью кадров в



КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ТРУДА
И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Цель исследования – провести анализ текучести кадров организации ООО «Строительный двор» и дать рекомендации по ее снижению

Задачи исследования:

- ✓ изучить понятие и основы текучести персонала в организации;
- ✓ рассмотреть систему управления текучестью персонала как элемент повышения эффективности деятельности организации;
- ✓ описать методические подходы к оценке текучести персонала в организации;
- ✓ определить социально-экономическую характеристику ООО «Строительный двор»;
- ✓ проанализировать систему управления персоналом ООО «Строительный двор»;
- ✓ исследовать текучесть персонала и системы ее регулирования в ООО «Строительный двор»;
- ✓ выделить проблемы управления персоналом ООО «Строительный двор»;
- ✓ охарактеризовать методы сокращения текучести персонала ООО



Структура ВКР

Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников

- **В первой главе**

изучены понятие и основы текучести персонала в организации, рассмотрена система управления текучестью персонала как элемент повышения эффективности деятельности организации, описаны методические подходы к оценке текучести персонала в организации.

- **Во второй главе**

определена социально-экономическая характеристика ООО «Строительный двор», проанализирована систему управления персоналом ООО «Строительный двор», исследована текучесть персонала и системы ее регулирования в ООО «Строительный двор».

- **В третьей главе**

выделены проблемы управления персоналом ООО «Строительный двор», охарактеризованы методы сокращения текучести персонала ООО «Строительный двор», представлено экономическое обоснование целесообразности предложенных мероприятий.



1. Подходы к определению текучести кадров

Автор	Определение
Р. Беннетт	Текучесть рабочей силы – это движение работников из штата в штат компании.
Л.К. Авчиренко	Текучесть кадров – это элемент общего движения трудовых ресурсов в экономике, который состоит из неорганизованных увольнений работников из организации в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника или работодателя, а также по независящим от воли сторон обстоятельствам.
В.М. Анисимов	Текучесть кадров – это процесс перемещения работников из одной организации в другую, для которого характерны незапланированность, неорганизованность и сложность предвидения.
Л. Никифорова	Текучесть кадров – это отношение количества работников, ушедших из компании, к среднесписочному числу работников.



2. Показатели оценки текучности персонала в организации

Показатель	Формула
Коэффициент общей текучности	$K_T = (Ч_{УПЖ} + Ч_{УНТД}) / Ч_C$
Идентифицированный коэффициент текучности	$K_{Ti} = (Ч_{УПЖi} + Ч_{УНТДи}) / Ч_{Ci}$
Коэффициент интенсивности текучности	$KI_{Ti} = K_{Ti} / K_T$
Коэффициент удовлетворенности	$K_y = 1 - (Ч_{УПЖ} / Ч_C)$
Коэффициент потенциальной текучности	$K_{ПТ} = (Ч_{ЖУ(на\ основе\ анкеты)} / Ч_О) * 100\%$



ООО «Строительный двор»
Цель компании – осуществление
коммерческой деятельности для
извлечения прибыли.





Основные финансовые результаты деятельности ООО «Строительный двор» за 2020-2021 гг.

Показатель	Значение показателя, тыс. руб.		Изменение показателя		Средне- годовая величина, тыс. руб.
	2020 г.	2021 г.	тыс. руб.	± %	
1. Выручка	25 757	25 230	-527	-2	25 494
2. Расходы по обычным видам деятельности	24 628	23 300	-1 328	-5,4	23 964
3. Прибыль от продаж	1 129	1 930	+801	+70,9	1 530
4. Прочие доходы и расходы, кроме процентов к уплате	-234	-290	-56	↓	-262
5. ЕВИТ (прибыль до уплаты процентов и налогов)	895	1 640	+745	+83,2	1 268
6. Налоги на прибыль (доходы)	652	1 329	+677	+103,8	991
7. Чистая прибыль	243	311	+68	+28	277



Методы управления персоналом в ООО «Строительный двор»

Группа методов	Виды методов использования	Уровень менеджмента	% использования
Административные	Дисциплинарная ответственность и взыскания	Высший	4
	Должностные инструкции	Высший	10
	Устав и организационная структура	Высший	7
	Приказы, распоряжения, указания, инструкции	Высший	10
Экономические	Система заработной платы	Средний	25
	Система премирования	Средний	10
	Материальная помощь	Средний	5
	Материальные льготы и привилегии	Средний	7
Социально-психологические	Убеждения	Низший	5
	Похвала и осуждение	Низший	10
	Принуждение и побуждение	Низший	7



Коэффициент текучести за 2021 год:

$$K_T = ((115 + 23) : 1431) \times 100 = 9,64\%$$

Коэффициент текучести на испытательном сроке за 2019 год:

$$T_{\pi} = 7 : 64 \times 100 = 10,94\%$$



Динамика численности молодых специалистов ООО «Строительный двор»,
2019–2021 гг.

Показатель	2019г.	2020г.	2021 г.	Относительное отклонение, %		
				2020г. к 2019г.	2021г. к 2020г.	2021г. к 2019г.
Молодые специалисты, чел.	133	136	134	102,3	98,6	100,7
Количество персонала, чел. всего	1737	1659	1603	95,5	96,6	92,3
Доля молодых специалистов в общем количестве персонала предприятия, чел.	7,6	8,2	8,3	107,9	101,2	109,2

Распределение молодых специалистов по категориям персонала ООО
«Строительный двор», 2019–2021 гг.

Категория персонала	2021		
	Численность категории персонала, чел.	Кол-во молодых специалистов, чел.	%
Руководители	136	2	1,5
Специалисты	102	28	27,5
Служащие	9	4	44,4
Рабочие	1307	100	7,7



Проблемы ООО «Строительный двор»

- на предприятии отсутствует локальный нормативный акт, регламентирующий процедуру адаптации специалистов, обязанности ответственных за ее проведение лиц, возможность контроля на разных ее этапах и итогового контроля за ее прохождением;
- мероприятия по адаптации специалистов проводятся только тогда, когда непосредственный руководитель считает их необходимыми;
- проводимые мероприятия в рамках адаптации специалистов имеют минимальный характер и ограничиваются знакомством с историей предприятия, его коллективом и должностными обязанностями.



Методы сокращения текучести персонала компании ООО «Строительный двор»:

- ✓ совершенствование системы мотивации;
- ✓ совершенствование системы вознаграждений;
- ✓ создание системы наставничества.



План мероприятий в ООО «Строительный двор»

Мероприятие	Сроки, дни	Результат
Этап 1. Анализ существующей мотивации	10	Выявление динамики показателей
Этап 2. Разработка новой системы мотивации	14	Рассмотрение всех возможных мероприятий
Этап 3. Подготовка. Разработка бюджета	7	Смета расходов
Этап 4. Внедрение. Проведение анкетирования	15	Заполнение работниками анкет
Этап 5. Корректировка	14	Анализ проблем



Совершенствование системы вознаграждений

План мероприятий в ООО «Строительный двор»

Мероприятие	Сроки, дни	Результат
Этап 1. Анализ существующей мотивации	10	Выявление динамики показателей
Этап 2. Разработка новой системы мотивации	14	Рассмотрение всех возможных мероприятий
Этап 3. Подготовка. Разработка бюджета	7	Смета расходов
Этап 4. Внедрение. Проведение анкетирования	15	Заполнение работниками анкет
Этап 5. Корректировка	14	Анализ проблем

Затраты на проект

Мероприятие	Состав затрат	Сумма
1. Приобретение призов к квартальным конкурсам	Подарочные сертификаты на сумму 100 000 руб., сладкие призы на сумму 10 000 руб., подарки победителям конкурсов (часы, грамоты) на сумму 40 000 руб.	150 000
2. Подготовка и проведение презентации для сотрудников, разъяснительные беседы, анкетирование	Единовременная оплата офис-менеджеру за подготовку и проведение презентации, анкетирования, проведение разъяснительных бесед – 5 000 руб. Социальные отчисления 30,2% - 1 510 руб.	6500 × 70 = 455 000
3.Корпоративные поездки для лучших магазинов квартала	Затраты на транспорт (10 000), на аренду базы отдыха (30 000), на еду и напитки (35 000)	75 000 × 4 = 300 000
4. Проведение корпоративных конкурсов	Июнь, Декабрь. Оплата начальнику отдела продаж за подготовку и проведение конкурса 4 500 руб. Социальные отчисления 30,2% -1 350 руб.	(5 850 × 70) × 2 = 819 000
Итого	-	1 724 000



Создание системы наставничества

Проект по внедрению системы менторства в ООО «Строительный двор»

Показатель	Значение
Количество магазинов, шт.	70
Количество сотрудников в 1 магазине, в том числе:	18
– менторов, чел.	3
– подопечных, чел.	15
Величина продаж 1 сотрудника в месяц в среднем без системы менторства, руб.	150 000

Выручка ООО «Строительный двор» при условии внедрения менторства в месяц:

$$25\,000 \times 15 \times 70 = 26\,250\,000 \text{ руб.}$$

Расходная часть на внедрение системы менторства в месяц:

$$(25\,000 + 150\,000) \times 15 \times 70 \times 1\% = 1\,837\,500 \text{ руб.}$$

Ожидаемая прибыль компании:

$$26\,250\,000 - 1\,837\,500 = 24\,412\,500 \text{ руб.}$$

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!
ВАШИ ВОПРОСЫ?**



Студент :

Лахтин Дмитрий Ильдарович, студент, группа ЗУП-18