



Тема:

# «Построение системы управления персоналом»

# Объект и предмет исследования

- ▶ **ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ**

Персонал ООО «Прайм Вуд»

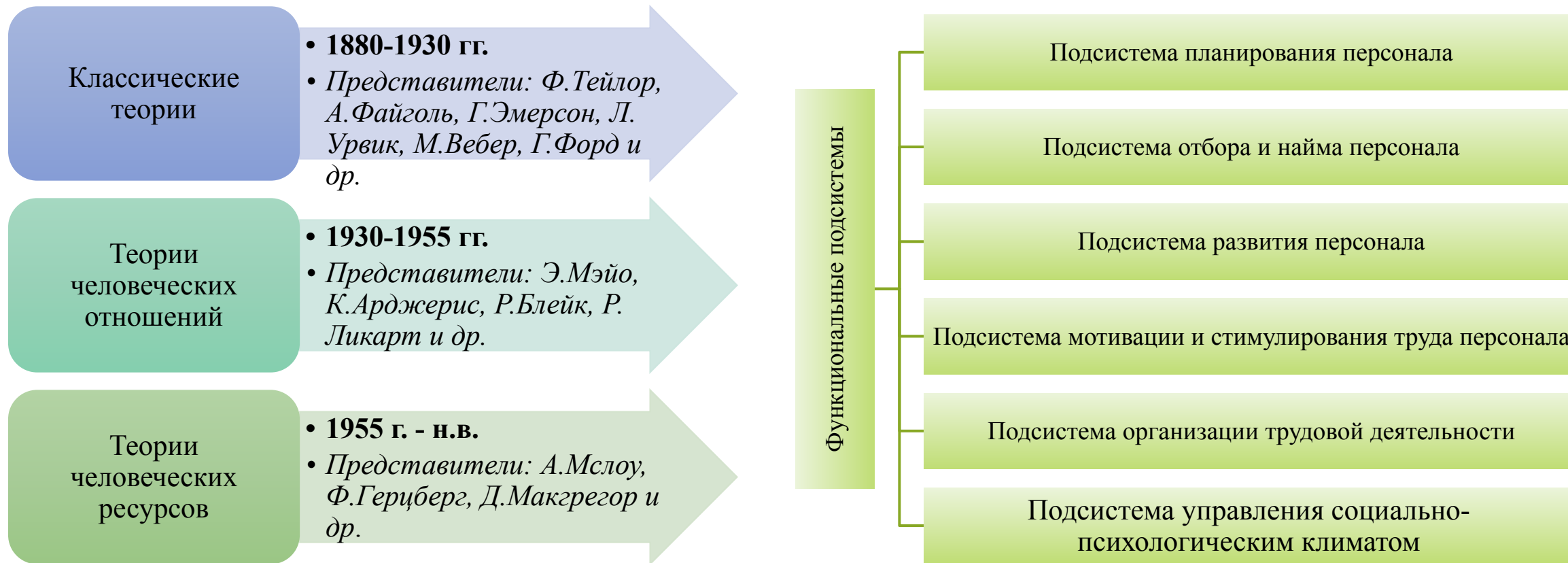
- ▶ **ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ**

Система управления персоналом ООО «Прайм Вуд»

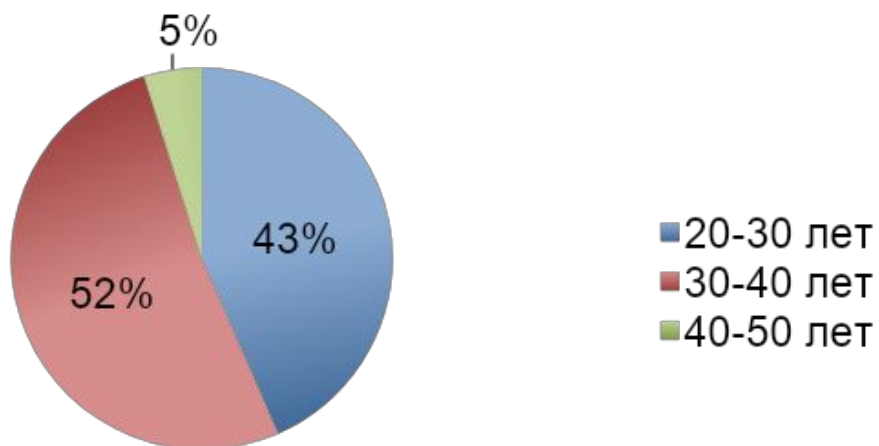
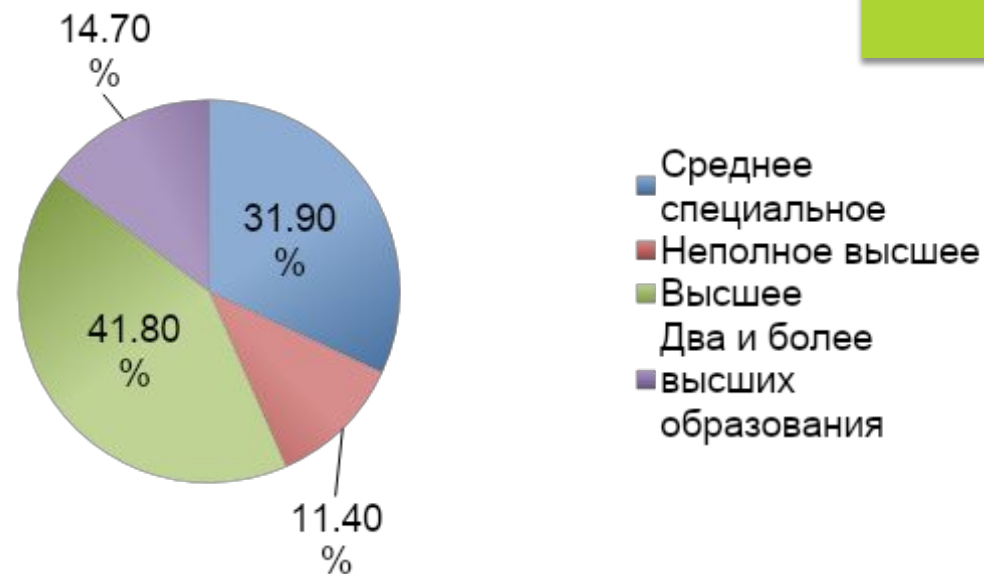
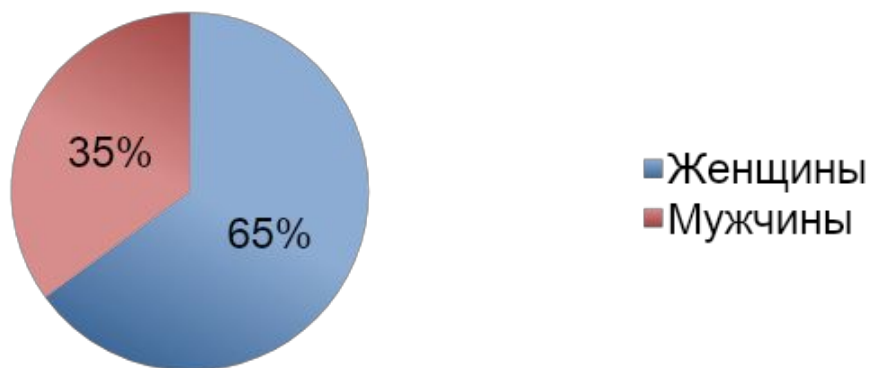
# Цель и задачи исследования

- ▶ **Цель исследования:** осуществить оценку эффективности системы управления персоналом ООО «Прайм Вуд» и разработать практические рекомендации по ее совершенствованию.
- ▶ **Задачи исследования:**
  - рассмотреть понятие, функции и значение кадрового менеджмента в деятельности современных предприятий;;
  - определить основы построения систем управления персоналом;
  - изучить методологические подходы к оценке эффективности управления персоналом на предприятиях;
  - оценить состав, структуру и движение кадров ООО «ПраймВуд»;
  - проанализировать общую концепцию системы управления персоналом ООО «Прайм Вуд»;
  - осуществить оценку эффективности системы управления персоналом ООО «Прайм Вуд»;
  - разработать мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом ООО «Прайм Вуд»;
  - оценить экономическую эффективность предложенных мероприятий.

# Эволюционное развитие теорий управления персоналом и функциональные подсистемы управления



# Состав и структура персонала ООО «Прайм Вуд»



# Показатели движения персонала ООО «Прайм Вуд»

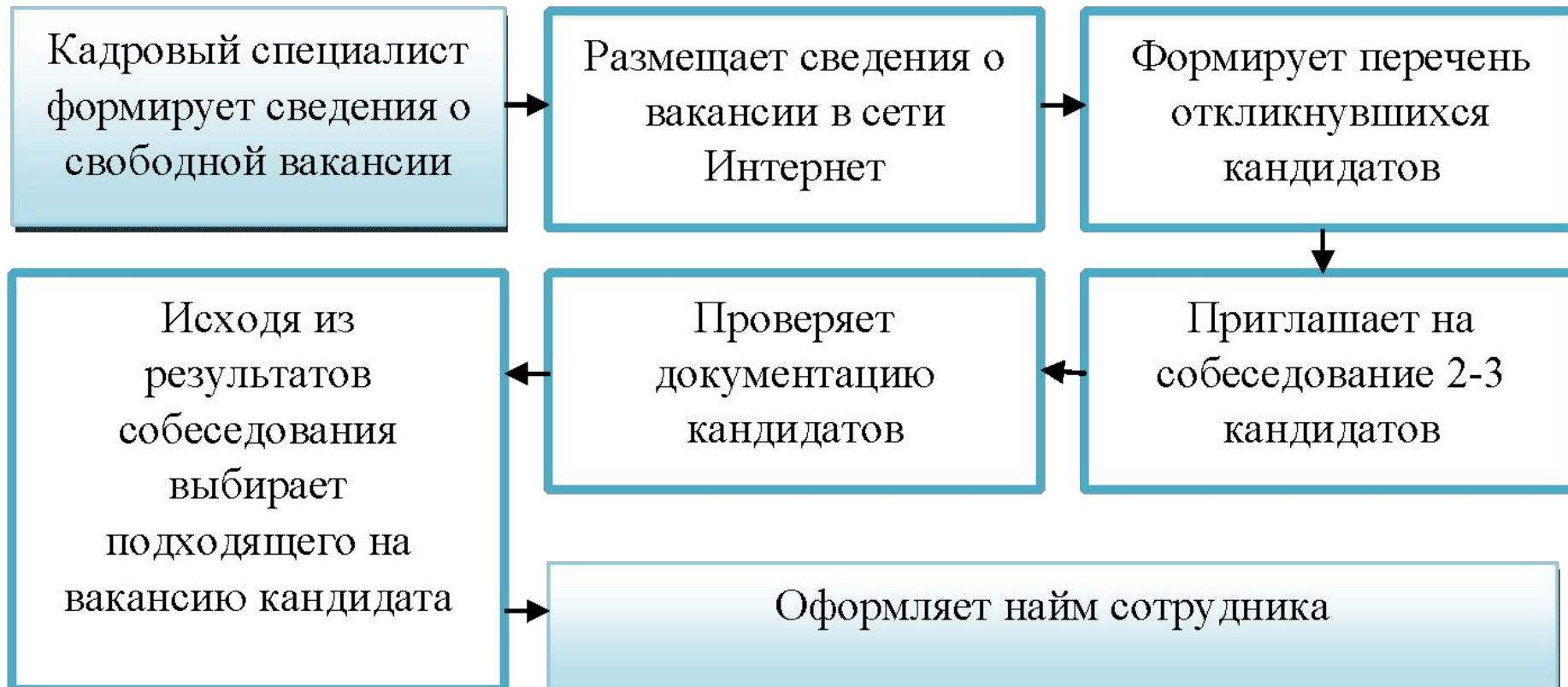
Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г. (9 мес.)
Среднесписочная численность, чел.	98	98	122
Принято в течение года новых работников	16	44	32
Выбыло работников, чел.	16	20	27
- уход на пенсию, на учебу, в армию, чел.	2	2	4
- по собственному желанию, чел.	13	17	21
- за нарушение дисциплины, чел.	1	1	2
Оборот по приёму,	0,16	0,44	0,26
Оборот по выбытию,	0,13	0,17	0,17
Общий оборот, %	32%	65%	48%
Текучесть кадров, %	14%	18%	18%
Коэффициент постоянства кадров, %	83,6%	79,5%	77,8%



# Структура системы управления персоналом ООО «Прайм Вуд»



# Алгоритм отбора персонала в ООО «Прайм Вуд»





# Соответствие квалификации сотрудников ООО «Прайм Вуд» замещаемым должностям

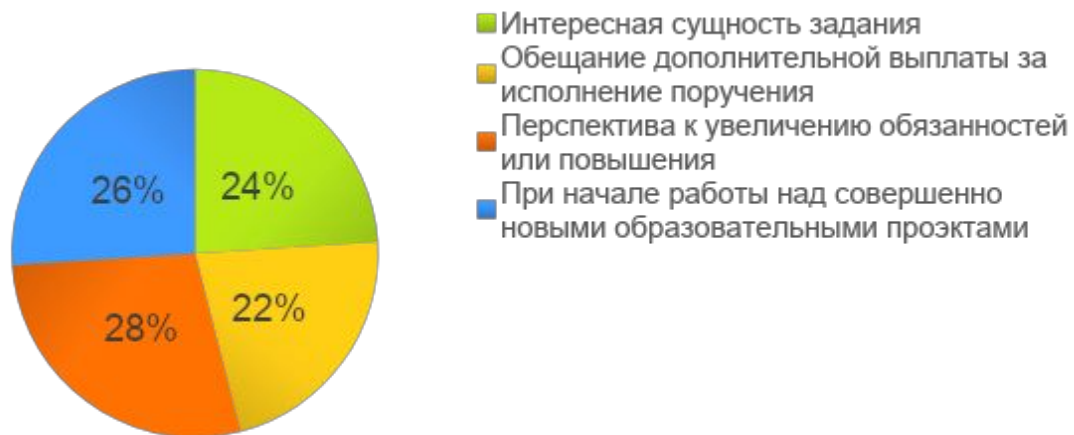


# Результаты анкетирования сотрудников ООО «Прайм Вуд»

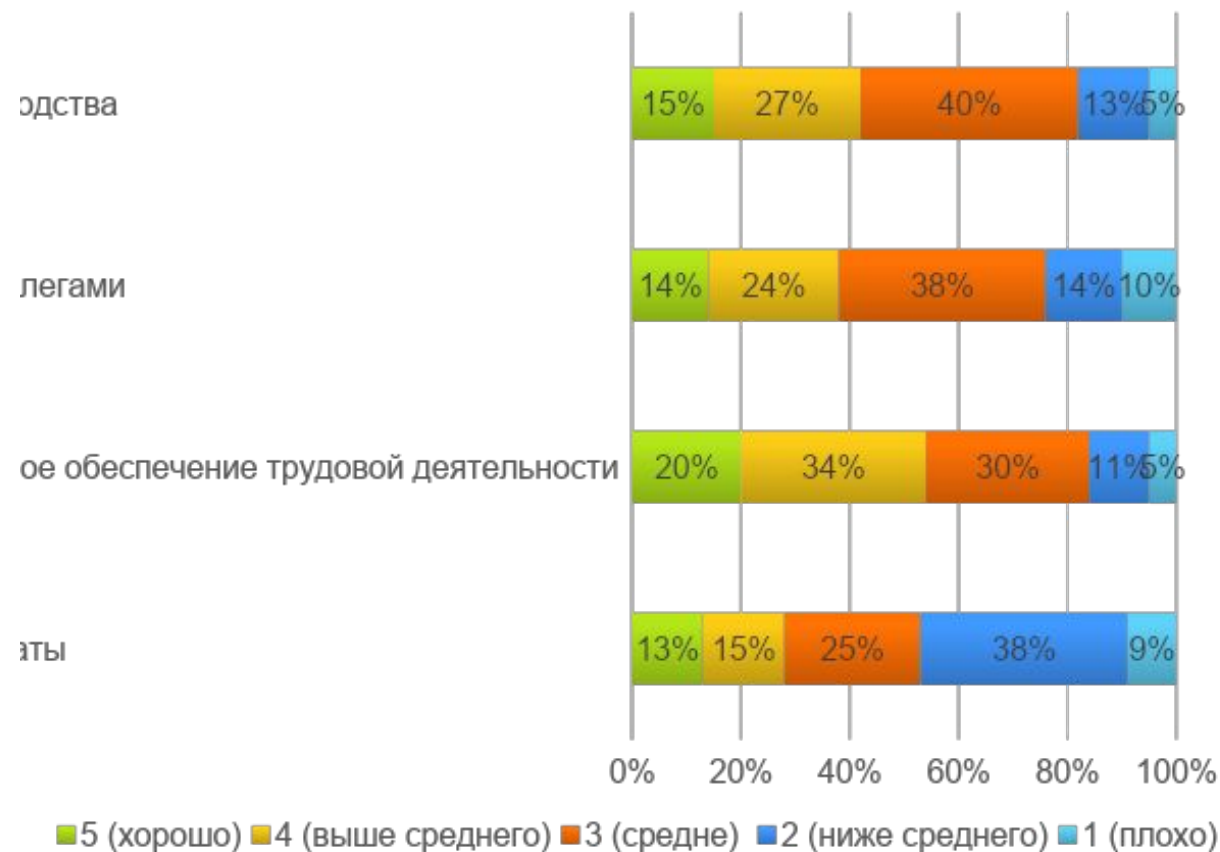
Что для Вас означает работа в Прайм Вуд?



Замечаете ли Вы за собой периодическое повышение интереса к работе? С чем оно связано?



Оцените по пятибальной шкале удовлетворенность: а) заработной платой; б) условиями труда; в) взаимоотношением с коллегами; г) отношением руководства.



# Выводы по результатам оценки эффективности действующей системы управления персоналом ООО «Прайм Вуд»

Подсистема	Оценка	Комментарий
Найм и отбор персонала	Средняя	Подсистема характеризуется недостаточно рациональным подходом к выбору подходящих кандидатов, отсутствием индивидуального подхода к оценке потенциала кандидатов.
Обучение персонала	Средняя	Система развития и обучения персонала весьма содержательна и целенаправлена, однако оцененный уровень профессиональной компетентности сотрудников Техникума не соответствует требованиям, методология оценки и контроля компетентности не выработана.
Мотивация и стимулирование	Средняя	Есть механизмы мотивации, но удовлетворенность сотрудников является недостаточной, а их мотивы не соответствуют используемым средствам мотивации, отсутствуют нематериальные средства мотивации. Можно сделать вывод о том, что специалисты, отвечающие за мотивацию сотрудников, не до конца понимают потребности самих сотрудников.

# Мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом ООО «Прайм Вуд»

№п	Мероприятие	Подсистема	Как мероприятие решит проблемы
1	Создание системы планирования потребностей в персонале и его комплектовании	Наем и отбор персонала	Повысит рациональность в выборе подходящих кандидатов на должность, позволит создать эффективные «команды» сотрудников
2	Внедрение системы показателей профессионального развития (ППР) сотрудников	Профессиональное развитие персонала	Обеспечит регулярный и объективный контроль профессиональной компетентности персонала и потребности в обучении
3	Упорядочивание функций по управлению мотивацией сотрудников	Мотивация и стимулирование персонала	Позволит систематизировать управление мотивацией персонала и подбирать подходящие средства мотивации сотрудников

# Результаты оценки экономической эффективности мероприятий

Улучшение системы управления персоналом

Более высокий уровень удовлетворенности сотрудников местом работы

Снижение текучести персонала по собственному желанию

- ▶ Замена 1 сотрудника – 15000 руб. расходов.
- ▶ Текущие расходы на текучесть – 315000 руб. в год.
- ▶ Будущие расходы на текучесть – 150000 руб. в год.
- ▶ Экономия: 165000 руб. в год.





**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ.**