

ДОКЛАД

Слайд 1. Уважаемые председатель и члены государственной аттестационной комиссии. Вашему вниманию представляется выпускная квалификационная работа на тему **НАБОР, ОТБОР И НАЙМ ПЕРСОНАЛА ОАО «ТЮМЕНЬЭНЕРГО»**.

Слайд 2. Объект исследования – система набора, отбора и найма персонала ОАО «Тюменьэнерго».

Предмет исследования – процесс совершенствования системы набора, отбора и найма персонала организации.

Целью проекта является разработка проекта мероприятий по совершенствованию системы набора, отбора и найма персонала ОАО «Тюменьэнерго» и их экономическое и организационно-правовое обоснование.

Слайд 3. (ДП стр.25) ОАО «Тюменьэнерго» - крупнейшая энергосистема Урала и вторая по величине в Российской Федерации. В результате реформирования с 1 июля 2005 года ОАО "Тюменьэнерго" является распределительной сетевой компанией. ОАО "Тюменьэнерго" обеспечивает централизованное электроснабжение на территории более 1 млн. кв. км. Общество является 100% дочерним акционерным обществом ОАО РАО «ЕЭС России».

Генеральной целью предприятия является получение максимальной прибыли и обеспечение оптимального функционирования организации

Слайд 4.(ДП стр.31) Анализ структуры персонала показал, что в 2009 г. структура персонала по отношению к 2007г. изменилась следующим образом:

доля рабочих увеличилась на 0,05%,

доля служащих увеличилась на 0,03 %,

доля специалистов увеличилась на 0,33 %.

Слайд 5. (ДП стр. 34) Коэффициент оборота по приему в 2009 году снизился на 0,02.

Коэффициент оборота по выбытию увеличился на 0,03.

Коэффициент текучести увеличился на 0,04 (0,1-0,06).

Коэффициент постоянства состава снизился на 0,03 (0,95-0,98).

Рассматривая причины увольнения работников, можно сказать, что: увольнение рабочих происходит в основном по собственному желанию, за нарушение трудовой дисциплины и по призыву в армию. Количество уволенных за нарушение трудовой дисциплины незначительно снизилось и свидетельствует о том, что дисциплине на предприятии уделяется небольшое внимание.

Слайд 6. (ДП стр 35) Анализ использования трудовых ресурсов показывает снижение фонда рабочего времени в 2009 г.

Как видно из приведенных данных, имеющиеся трудовые ресурсы ОАО «Тюменьэнерго» использует хорошо. В среднем одним рабочим отработано по 193,4 дней вместо 193,6, в связи, с чем сверхплановые целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего 0,2 дня, а на всех – 234,6 дня. Отсутствие сверхурочно отработанного времени говорит о хорошей организации производственного процесса.

Слайд 7. (ДП стр. 37) Набор, отбор и найм персонала в ОАО «Тюменьэнерго» сводится к созданию необходимого резерва кандидатов на все должности и специальности, из которого организация подбирает более подходящих для нее работников.

Оценка персонала на ОАО «Тюменьэнерго» производится:

- при подборе кандидатов на прием на предприятие;
- при проведении аттестации работников;
- при присвоении, повышении или понижении квалификационных категорий специалистам.

Для решения этих задач в первом случае оценку производит начальник отдела по работе с персоналом, руководитель структурного подразделения; во втором - аттестационная комиссия.

Из части системы развития персонала на предприятии регламентирована только аттестация.

Слайд 8. (ДП стр. 43-44) Также следует отметить, что на предприятии ведется постоянная работа по развитию кадров, которая предполагает периодическое обучение работников. Так в 2008 году на ОАО «Тюменьэнерго» повысили свою квалификацию и обучились 178 человек, в 2009 году – 208 человек.

Слайд 9. Затраты на повышение квалификации в 2009 году составили 656 тыс.. руб., что на 136,7 тыс. руб. выше затрат в 2008 году.

Слайд 10. Затраты на обучение на выездных курсах с учетом всех командировочных расходов в 2009 году составили 4116,5 тыс. руб., что на 928,4 тыс. руб. выше затрат в 2008 году.

Слайд 11. (ДП стр. 47) Работники предприятия, которые достигли наиболее высоких результатов в выполнении заданий и планов, поощряются. Виды поощрений, применяемых на данном предприятии - Объявление благодарности, Награждение почетной грамотой, Занесение на доску почета, Занесение в книгу почета,

Предоставление в вышестоящие органы к награждению наградами, присвоению почетных званий и др.

Слайд 12.(ДП стр.53) Оценка эффективности системы набора, отбора и найма персонала с помощью метода экспертных оценок показала, что, по мнению руководства, эффективность довольно низкая (3,41 баллов).

Слайд 13. (ДП стр.57) SWOT-анализ внутренней среды набора, отбора и найма персонала ОАО «Тюменьэнерго» выявил сильные и слабые стороны системы.

Слайд 14. (ДП стр. 58) Таким образом, при исследовании системы отбора, набора и найма персонала ОАО «Тюменьэнерго» выявлены следующие **проблемы**:

1. Набор, отбор и найм персонала, как правило, ведется из внешних источников.
2. Динамика средств затраченных на обучение и повышение квалификации на выездной основе показывает, что средства на повышение квалификации персонала увеличились, но это связано не с увеличением количества обучаемых, а с увеличением затрат на командировочные расходы, проживание, проезд.
3. На предприятии не достаточно хорошо развит кадровый резерв
4. Мало внимания со стороны предприятия уделяется нематериальным стимулам: спортивно-оздоровительным мероприятиям, коллективным выездам на природу, проведениям конкурсов «Лучший работник», «Лучшая бригада».

Слайд 15. (ДП стр. 60-67) Для их решения разработана программа по совершенствованию системы набора, отбора и найма персонала, включающая в себя следующие **мероприятия**:

1. Формирование мероприятий по адаптации персонала
2. Сокращение расходов на повышение квалификации.
3. Разработка мероприятий по работе с кадровым резервом
4. Предложения по совершенствованию нематериального стимулирования

Слайд 16. (ДП стр. 68) На основании рассчитанной потребности в ресурсах рассчитан бюджет затрат на внедрение мероприятий по совершенствованию системы набора, отбора и найма персонала ОАО «Тюменьэнерго» - он составил 4508700 руб.

Слайд 17.(ДП стр. 69-73) Благодаря экономии можно увеличить численность повышающих квалификацию, так как анализ показал, что ежегодно повышение квалификации проходит недостаточное количество работников. Экономия в месяц составит 13000 рублей (38000-25000), а в год 1872000 рублей. При совершенствовании

нематериального стимулирования и адаптации персонала организация сэкономит 3066190 руб. за счет снижения затрат связанных с обучением и наймом нового персонала.

Слайд 18. (ДП стр. 73-74) После внедрения мероприятий прибыль **увеличится на _____ тыс.руб. и** составит 611824 тыс. руб.

Плановая численность останется неизменной и составит 1204 человека, а **производительность труда увеличится на _____ тыс. руб. и** составит 7468,2 тыс.руб.

Слайд 19. (ДП стр.76) В целом, социально-экономический результат от внедрения мероприятий системы набора, отбора и найма персонала будет выражаться _____.

Слайд 20. (ДП стр. 77) Эффективность системы набора, отбора и найма персонала ОАО «Тюменьэнерго», оцениваемая методом экспертных оценок, после внедрения мероприятий увеличится на 1,07.

Слайд 21 .(ДП стр. 77) Полученные показатели говорят об эффективности проекта и целесообразности его реализации. Доход составит за первое полугодие 2 899 199 руб., за второе – 4 177 591 руб. Расходы составят за первое полугодие 2 989 100 руб., а за второе – 1 385 200 руб. Прибыль от внедрения мероприятий составит 2 792 391 руб. Срок окупаемости без учета фактора времени 6 месяцев.

Слайд 22. Спасибо за внимание, готова ответить на ваши вопросы.