

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей ДИПЛОМНОЙ РАБОТЫ (ПРОЕКТА) – **«Совершенствование мотивационной стратегии фирмы (на примере СПАО «Ингосстрах»)».**

Слайд 2

Целью работы является исследование и решение проблем Страхового публичного акционерного общества «Ингосстрах» в целом и Департамента по управлению персоналом, в частности, разработка мотивационной стратегии и ее внедрение в практику.

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Страховое публичное акционерное общество «Ингосстрах», являющееся правопреемником Главного управления иностранного страхования СССР, созданного Постановлением Совета Министров СССР от 16.11.1947, зарегистрировано в МВК при Моссовете по вопросам создания новых организаций под фирменным наименованием Страховое акционерное общество «Ингосстрах».

СПАО «Ингосстрах» является универсальным страховщиком, оказывает услуги как юридическим, так и физическим лицам.

Слайд 4

Анализ сборов за 2017 год СПАО «Ингосстрах» по прямому страхованию показал снижение на 8,8%, в основном за счет сокращения сборов по ОСАГО. Сборы по прямому страхованию и рискам, принятым в перестрахование, за 2017 год снизились на 8,6% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Компания занимает пятое место по сборам на рынке без ОМС среди страховых компаний с долей рынка 6,2%. Без учета страхования жизни Компания занимает четвертое место на рынке с долей в 8,3%.

Слайд 5

Анализ страховой деятельности – это узкий специфический анализ деятельности страховщика. Подходы к анализу и выработке комплексной методологии его проведения должны отвечать требованиям страхового рынка и целям страховщиков.

При рассмотрении показателей, отраженных в табл., можно заметить, что объем страховых выплат увеличился на 287 896 952 руб. или на 2,42 %. Величина собственного капитала увеличилась, что для компании плюс. В 2017 году по отношению к 2016 году увеличился на 12 289 759 руб. или на 8,1%.

Проанализировав рентабельность собственного капитала (нижняя табл.) за 2016 – 2017 г.г., можно заметить снижение данного показателя за счет уменьшения чистой прибыли. Данный показатель на протяжении анализируемого периода превышает 0,2 он определяет рентабельность участвующего в бизнесе собственного капитала.

Слайд 6

По состоянию на 31.12.2017 года в Компании работают 6079 сотрудников, 3534 из которых — в Москве, 2545 — в региональной сети.

Около 90% персонала имеет высшее образование, данные представлены в таблице.

Анализируя состав кадров по образованию необходимо отметить малую долю сотрудников, имеющих среднее образование 402 человека, доля сотрудников со средним специальным образованием 1128 человека, сотрудников с незаконченным высшим образованием 525 человек. Значительна доля людей с высшим образованием 4024 человека.

По состоянию на 31.12.2017 года в Компании работают 6079 сотрудников. Из них имеются руководители, штатные сотрудники офисов и страховые агенты.

В нижней таблице приведена характеристика состава и движения кадров СПАО «Ингосстрах».

Слайд 7

Не смотря на увеличение штата сотрудников, показатель розничного страхования уменьшается. В 2017 году было заключено порядка 439 тыс. договоров добровольного страхования автотранспорта, что на 2,8% ниже по сравнению с количеством заключенных договоров в 2016 году. Количество заключенных договоров обязательного страхования автогражданской ответственности сократилось на 20% по сравнению с 2016 годом и составило более 3,25 млн. договоров, данные представлены в таблице.

Как видно из верхней таблицы отрицательный момент в мотивационной стратегии СПАО «Ингосстрах».

В нижней таблице отражена обеспеченность трудовыми ресурсами СПАО «Ингосстрах».

Слайд 8

Проанализируем качественный состав трудовых ресурсов СПАО «Ингосстрах».

В структуре кадров в 2017г. увеличилось количество лиц от 30 до 40 лет – 42,0% против 37,1% в 2016г. и сотрудников в возрасте от 50 лет и старше (1,13%), незначительно снизилась доля сотрудников от 20 до 30 лет (-7,5%). Большинство работников имеет стаж работы до 5 лет (51,2%).

Слайд 9

Проведя анализ структуры персонала СПАО «Ингосстрах» была выявлена информация, представленная на слайде.

Слайд 10

Говоря о второй проблеме мотивационной стратегии СПАО «Ингосстрах» было выявлено, что комиссионное вознаграждение агента 4 категории остается на одном уровне по наработке страхового «портфеля».

Слайд 11

Основными принципами, позволяющими совершенствовать мотивационную стратегию СПАО «Ингосстрах», являются:

- четкое понимание целей, которых планируется достичь;
- создание прозрачной системы, которая будет понятна ее разработчикам и тем, кого она должна мотивировать на эффективный труд.
- мотивирующий фактор должен быть существенным для сотрудника, то есть мотивация должна быть значима для сотрудника;
- вознаграждение выплачивается сразу после достижения поставленных целей;
- доброжелательные и комфортные для сотрудников отношения в коллективе.

Слайд 12

Одним из самых важных действий совершенствования мотивационной стратегии СПАО «Ингосстрах» заключается в поэтапной переработке мотивационной политики.

Цель предложенных мероприятий - повышение эффективности деятельности путем применения методов материального и нематериального стимулирования персонала фирмы.

Для успешного внедрения предложений по совершенствованию мотивационной стратегии необходимо провести оценку затрат на их реализацию.

Слайд 13

Рассмотрим, как улучшится финансовый результат деятельности предприятия, если предположить, внести комиссионное вознаграждение штатным сотрудникам организации 1% от определенного страхового продукта. В целом за период 2016 – 2017 гг. в страховом портфеле компании СПАО «Ингосстрах» благоприятным видом страхования является имущественное страхование. Из всех видов страхования убыточность страховых выплат у данного вида страхования оказалась наименьшей.

Предположим, что 1 штатный сотрудник офиса будет заключать на 1 договор имущественного страхования физических лиц (ИФЛ) больше, чем ранее, так как он теперь материально в этом заинтересован. Берем продукт с минимальной стоимостью полиса 4950 руб. из продуктовой линейки ИФЛ.

Произведем расчет на основе финансовых показателей предыдущего года, где штат сотрудников 985 человек.

Таким образом, в ходе работы был разработан ряд предложений по совершенствованию мотивационной стратегии, способствующих развитию мотивации труда персонала СПАО «Ингосстрах»: психологическая адаптация каждого работника; справедливое вознаграждение работников; интересная работа; отдых; уважение к каждому сотруднику; работа на одну цель и один результат; повышение престижа фирмы как работодателя; социальная поддержка сотрудников; привлечение новых кадров. Сотрудник, находясь в комфортных условиях труда, постепенно будет получать все больше удовлетворения от работы, соответственно, качество труда возрастет без каких-либо финансовых затрат со стороны самой организации.

Слайд 14

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.