

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНОЙ МИЛИЦИИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКОЕ ВЫСШЕЕ ОБЩЕВОЙСКОВОЕ КОМАНДНОЕ УЧИЛИЩЕ»
Факультет морально-психологического обеспечения
Кафедра управления персоналом

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему: «Формирование системы развития персонала организации
(на примере Администрации Ленинского района г. Донецка)»

Автор ВКР:
к-т Иващенко Р.Г.
Научный руководитель:
Коротченко О.В.

ЦЕЛЬ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Разработка рекомендаций по совершенствованию
системы развития персонала организации

ЗАДАЧИ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

- рассмотреть теоретические основы формирования системы развития персонала организации;
- исследовать общую характеристику Администрации Ленинского района города Донецка;
- провести анализ системы развития персонала Администрации Ленинского района города Донецка;
- разработать предложения и рекомендации по совершенствованию системы развития персонала Администрации Ленинского района города Донецка;
- сделать экономическое обоснование предложенных рекомендаций;

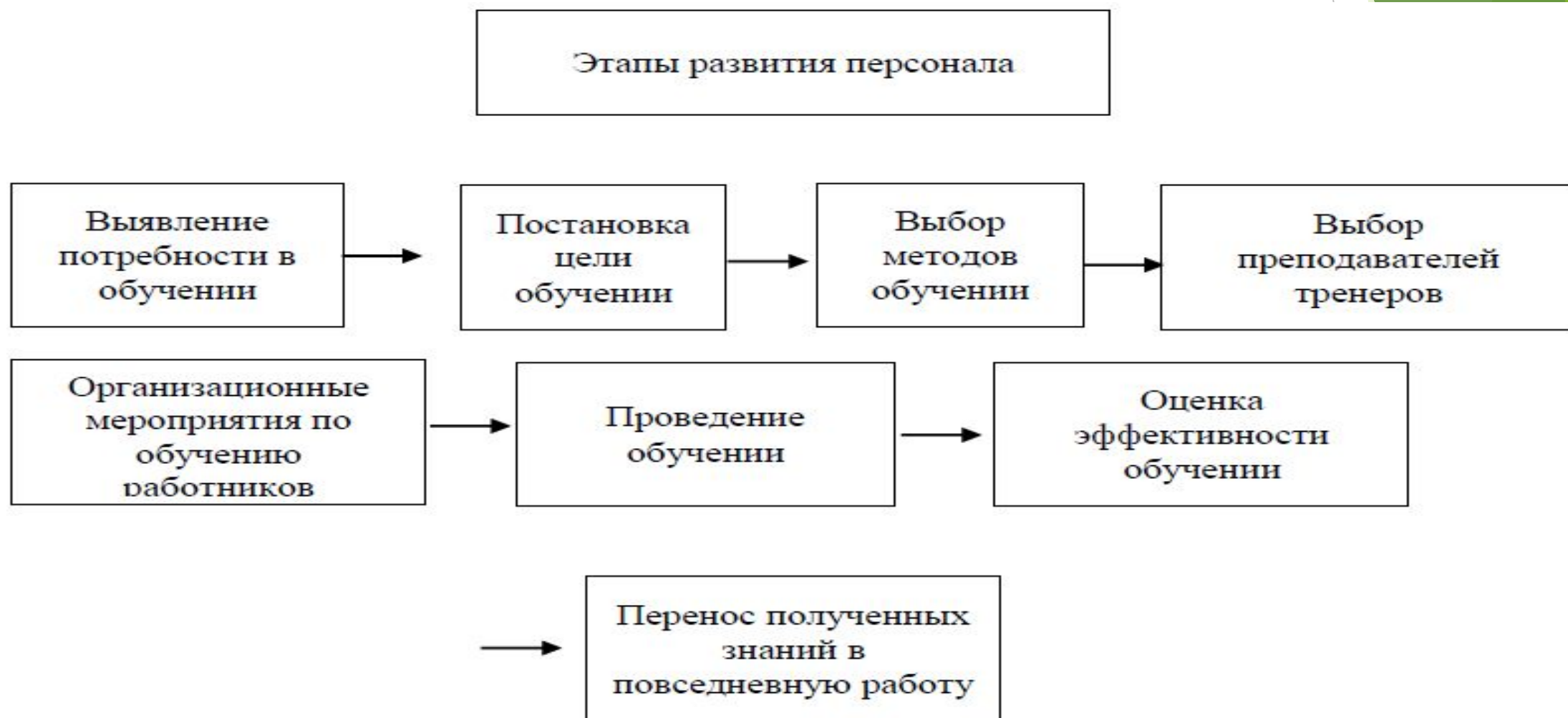
ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Система развития персонала организации

ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Теоретические, методологические и практические аспекты улучшения формирования системы развития персонала организации

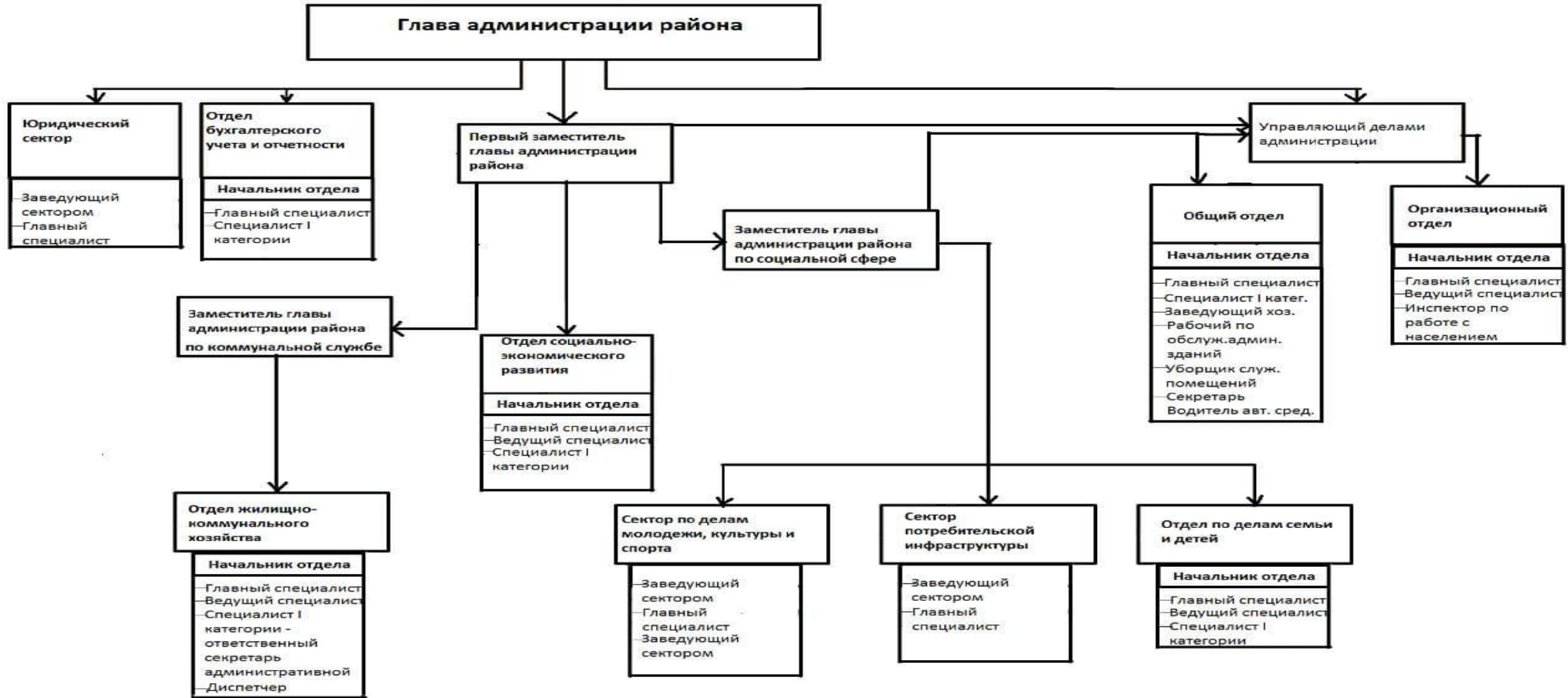
Этапы в организации обучения в системе развития персонала



ВИДЫ ОБУЧЕНИЯ

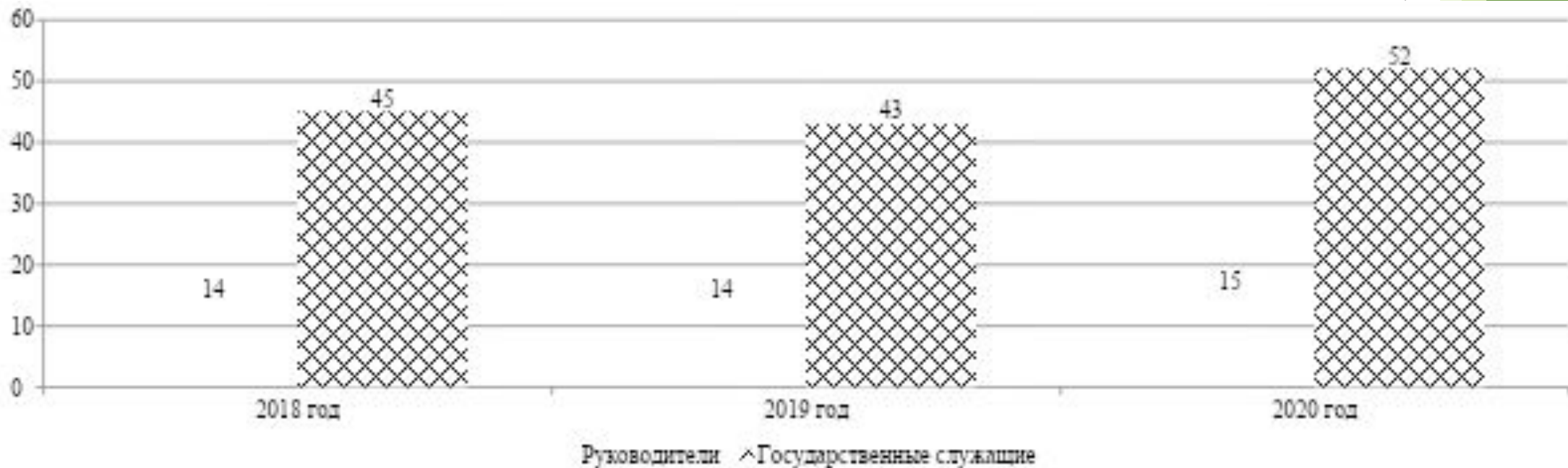
Классификационный признак в зависимости от:+	Виды обучения по признакам:
Участники процесса обучение	самообучения (разрабатывает и проводит работник сам) внутреннее (разрабатывают и проводят сотрудники организации); внешнее (разрабатывают и проводят внешние работники).
Количество слушателей	индивидуальное (отдельно для каждого работника); групповое (обучение проводится для группы работников)
Целевое назначение	первичная подготовка (обучение работников без образования); переподготовка (обучение работников, имеющих образование, новой специальности); повышение квалификации (работник получает новые знания и навыки в пределах своей профессии или специальности); адаптационное обучение (обучение работника с целью его адаптации).
Сочетание процесса работы и учебы в организации	с отрывом от работы (освобождение от работы на время прохождения обучения); без отрыва от работы (сочетание обучения и выполнения профессиональных обязанностей).
Срок обучения	краткосрочное (до 5-ти дней) среднесрочное (до 6 месяцев) долгосрочное (более 6 месяцев)

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА АДМИНИСТРАЦИИ ЛЕНИНСКОГО РАЙОНА Г. ДОНЕЦКА



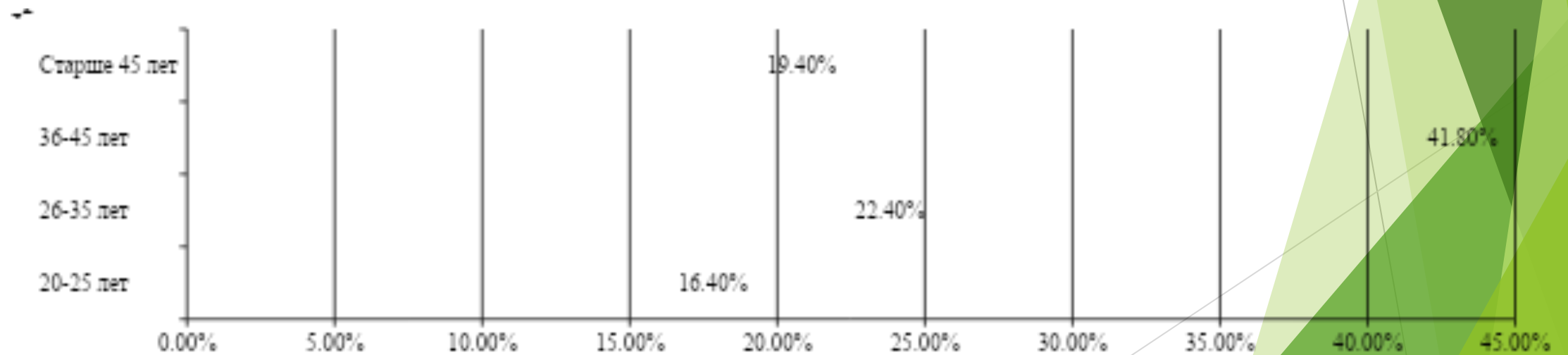
ОБЩАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕНСИОННОГО ФОНДА ПО КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ

Показатель	Годы			Абсолютное отклонение, +/-		Относительное отклонение, %	
	2018	2019	2020	2019/2018	2020/2019	2019/2018	2020/2019
Численность персонала, в том числе:	59	57	67	-2	10	96,6	117,5
- руководители	14	14	15	0	1	100	107
- государственные служащие	45	43	52	-2	9	95,6	120,9



АНАЛИЗ ПЕРСОНАЛА АДМИНИСТРАЦИИ ЛЕНИНСКОГО РАЙОНА ГОРОДА ДОНЕЦКА ПО ВОЗРАСТУ

Показатель	2018 год		2019 год		2020 год		Абсолютное отклонение, +/-		Относительное отклонение, %	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	2019/2018	2020/2019	2019/2018	2020/2019
20-25 лет	9	14,9	9	16,4	11	16,4	0	2	100	122,2
26-35 лет	14	23,9	13	22,4	15	22,4	-1	2	92,9	115,4
36-45 лет	22	37,3	24	41,8	28	41,8	2	4	109,1	116,7
Старше 45 лет	14	23,9	11	19,4	13	19,4	-3	2	78,6	118,2
Итого	59	100	57	100	67	100	-2	10	96,6	117,5



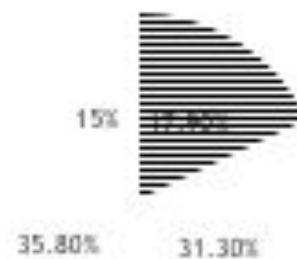
АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ ПЕРСОНАЛА АДМИНИСТРАЦИИ ЛЕНИНСКОГО РАЙОНА ГОРОДА ДОНЕЦКА ПО УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ

Показатель	2018 год		2019 год		2020 год		Абсолютное отклонение, +/-		Относительное отклонение, %	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	2019/2018	2020/2019	2019/2018	2020/2019
Высшее	47	79,1	46	80,6	56	83,6	-1	10	97,9	121,7
Среднее специальное	12	20,9	11	19,4	11	16,4	-1	0	91,7	100
Итого	59	100	57	100	67	100	-2	10	96,6	117,5



ДИНАМИКА СТРУКТУРЫ ПЕРСОНАЛА АДМИНИСТРАЦИИ ЛЕНИНСКОГО РАЙОНА ГОРОДА

Показатель	2018 год		2019 год		2020 год		Абсолютное отклонение, +/-		Относительное отклонение, %	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	2019/2018	2020/2019	2019/2018	2020/2019
0-3 года	8	13,4	9	16,4	12	17,9	1	3	112,5	133,3
4-6 лет	21	35,8	19	32,8	21	31,3	-2	2	90,5	110,5
7-9 лет	23	38,8	21	37,3	24	35,8	-2	3	91,3	114,3
Более 9 лет	7	12,0	8	13,5	10	15,0	1	2	114,3	125,0
Итого	59	100	57	100	67	100	2	10	96,6	117,5



0-3 года
 4-6 лет
 7-9 лет
 Более 9 лет

КОЭФФИЦИЕНТЫ ДВИЖЕНИЯ ПЕРСОНАЛА АДМИНИСТРАЦИИ ЛЕНИНСКОГО РАЙОНА ГОРОДА ДОНЕЦКА

Показатель	Значение
Коэффициент оборота по приему персонала ($K_{\text{пр}}$)	4,47
Коэффициент оборота по выбытию персонала ($K_{\text{в}}$)	4,47
Коэффициент текучести кадров ($K_{\text{т.к.}}$)	2,98
Коэффициент замещения ($K_{\text{з}}$)	1
Коэффициент постоянства состава персонала ($K_{\text{п.с.}}$)	1

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПО РАЗВИТИЮ ПЕРСОНАЛА В АДМИНИСТРАЦИИ ЛЕНИНСКОГО РАЙОНА ГОРОДА ДОНЕЦКА

Мероприятие	Результат
Определение потребности в кадрах с учетом стратегии развития предприятия, объема оказываемых услуг	Достижение обоснованного соотношения между организационно-технической структурой производственного потенциала и структурой трудового потенциала
Формирование численного и качественного состава кадров (система комплектования, расстановка)	Обеспечение потребности организации в кадрах в необходимых объемах и требуемой квалификации
Организация общей и профессиональной подготовки кадров	Повышение квалификации персонала, Производительности труда и качества продукции (услуг)
Адаптация работников в организации	Полное и эффективное использование потенциала работника и коллектива в целом
Повышение оплаты и стимулирования труда, улучшение системы материальной и моральной заинтересованности	Обеспечение условий для высокопроизводительного труда, высокого уровня его организованности, мотивированности, самодисциплины, выработки у работника привычки к взаимодействию и сотрудничеству
Оценка деятельности и аттестация кадров, внедрение AssessmentCenter	Повышение эффективности управления персоналом, достижение целей управления при сокращении издержек на рабочую силу
Система развития кадров - их подготовка и переподготовка	Повышение гибкости в использовании работника в организации, обеспечение профессионально-квалификационного роста через планирование рабочей карьеры
Улучшение межличностных отношений между работниками, между администрацией и общественными организациями	Закрепление работника в организации, формирование стабильного коллектива как условие окупаемости средств, затрачиваемых на рабочую силу (привлечение, развитие персонала)
Повышение социальной защиты работников	Обеспечение реализации желаний, потребностей и интересов работников в отношении содержания труда, условий труда, вида занятости, возможности профессионально-квалификационного и должностного продвижениям т.п.

ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ЭТАПЫ УЛУЧШЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА АДМИНИСТРАЦИИ

Этап №1. Переход на методы активного обучения с активным освоением новых форм организации учебного процесса

Этап №2 . Подготовка сценариев для съемок учебных видеофильмов на различные темы с последующим их обсуждением.

Этап №3. Совершенствования системы обучения персонала является создание в организационной структуре управления Администрации Ленинского района города Донецка автономной должности специалиста по обучению персонала.

ФУНКЦИИ СПЕЦИАЛИСТА ПО ОБУЧЕНИЮ ПЕРСОНАЛА

- оценка потребности персонала в обучении в соответствии со стратегией Администрации Ленинского района города Донецка;
- разработка квартального плана и бюджета обучения персонала Администрации Ленинского района города Донецка;
- подготовка смет учебных проектов, контроль за выполнением бюджета обучения персонала;
- обеспечение условий проведения обучения персонала;
- стимулирование программ непрерывного обучения;
- сотрудничество с компаниями, предоставляющими образовательные услуги;
- получение и анализ отзывов об обучении;
- оценка (совместно с руководителями структурных подразделений) эффективности обучения;
- участие в проведении аттестации персонала.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗРАБОТАННОЙ СТРАТЕГИИ

1. Эффект от уменьшения текучести кадров (ежемесячный):

$$\mathcal{E}_T = 3_H * P(K_{T1} - K_{T2}),$$

$$\mathcal{E}_T = 65072 \cdot 67 \cdot (0,00526 - 0,0298) = 99404 \text{ руб.}$$

2. Эффект от обучения с последующим совмещением профессий:

$$\mathcal{E}_{об} = 3_{3п} * P_{сп} * N - 3_{об}$$

$$\mathcal{E}_{об} = 18000 * 20 * 7 - 625\ 000 = 1895000 \text{ руб.}$$

3. Эффект от увеличения производительности труда (за месяц):

$$\mathcal{E}_П = P * D_M * (\Pi_2 - \Pi_1),$$

$$\mathcal{E}_П = 67 * 30 * (1543 - 1430) = 44220 \text{ руб.}$$

Суммарная эффективность:

$$\mathcal{E}_c = \mathcal{E}_П + \mathcal{E}_T + \mathcal{E}_{об}$$

$$\mathcal{E}_c = 44220 + 99404 + 1895000 = \mathbf{2038624 \text{ руб.}}$$

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!