

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«КУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**

КУРСКАЯ РЕГИОНАЛЬНАЯ БИЗНЕС-ШКОЛА

АТТЕСТАЦИОННАЯ РАБОТА НА ТЕМУ:

**«ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ
СОТРУДНИКОВ В БИЗНЕС-ПРОЦЕССАХ
СТРАХОВОЙ КОМПАНИИ»**

Выполнил:

Евглевский Алексей Викторович

Научный Руководитель:

К.э.н., доцент Иванова Л.А.

АКТУАЛЬНОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ:

В отечественной научной литературе не достаточно уделено внимания вопросам определения особенностей управления персоналом страховых компаний. Отдельные вопросы освещены в работах отечественных и зарубежных исследователей. Вместе с тем постоянное развитие рынка страхования приносит изменения в деятельность страховых компаний, что требует соответствующих изменений в структуре управления.

Успех страховой компании на рынке в значительной степени зависит от эффективности управления его персоналом, который, используя свои знания, умения и навыки, обеспечивает реализацию производственных, маркетинговых, финансовых и других целей компании. Индивидуальные способности отдельных работников формируют результаты деятельности компании в целом и являются залогом ее развития.



Цель исследования - выделение основных путей и способов повышения эффективности сотрудников в бизнес-процессах страховой компании.

Объект исследования – система управления персоналом ООО «Страховая компания «Согласие».

Предмет исследования – пути и способы совершенствования системы управления персоналом в ООО «Страховая компания «Согласие».



ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ:

1. Раскрыть понятие системы управления персоналом, принципы и методы ее построения.
2. Выделить особенности управление персоналом в страховой компании.
3. Изучить способы совершенствования системы управление персоналом в страховой компании.
4. Дать организационно-экономическую характеристику ООО «Страховая компания «Согласие».
5. Описать особенности кадровой политики и организации службы по работе с персоналом страховой компании.
6. Сделать анализ системы управления персоналом в ООО «Страховая компания «Согласие».
7. Разработать пути и способы совершенствования системы управления персоналом в ООО «Страховая компания «Согласие».
8. Обосновать эффективность мероприятий программы повышения эффективности сотрудников в бизнес-процессах ООО «Страховая компания «Согласие».



МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ:

анализ и обработка литературы отечественных и зарубежных исследователей; системный подход к изучаемым процессам, анализ и синтез, которые позволяют сформировать наиболее существенные черты исследуемых процессов.

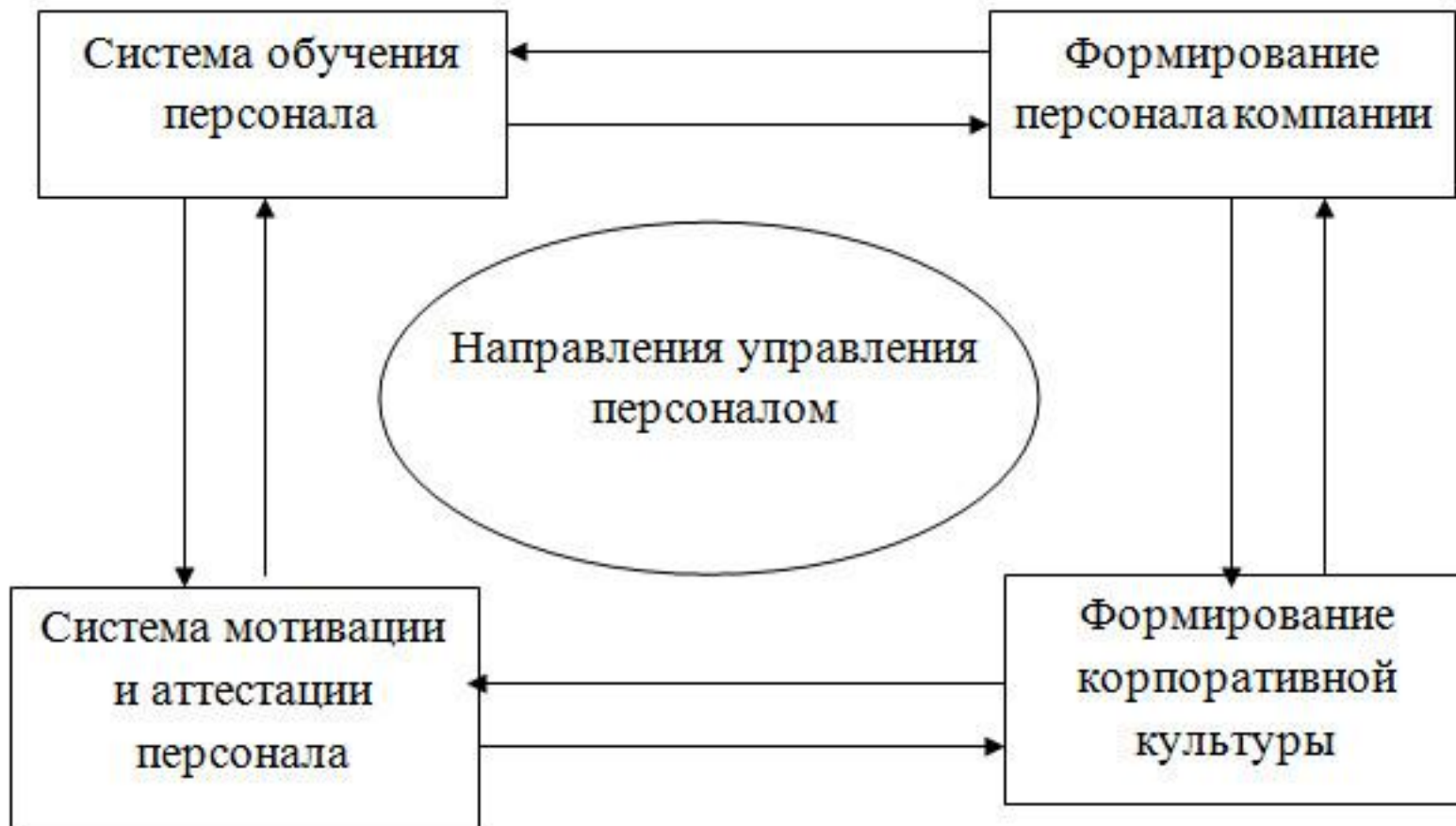


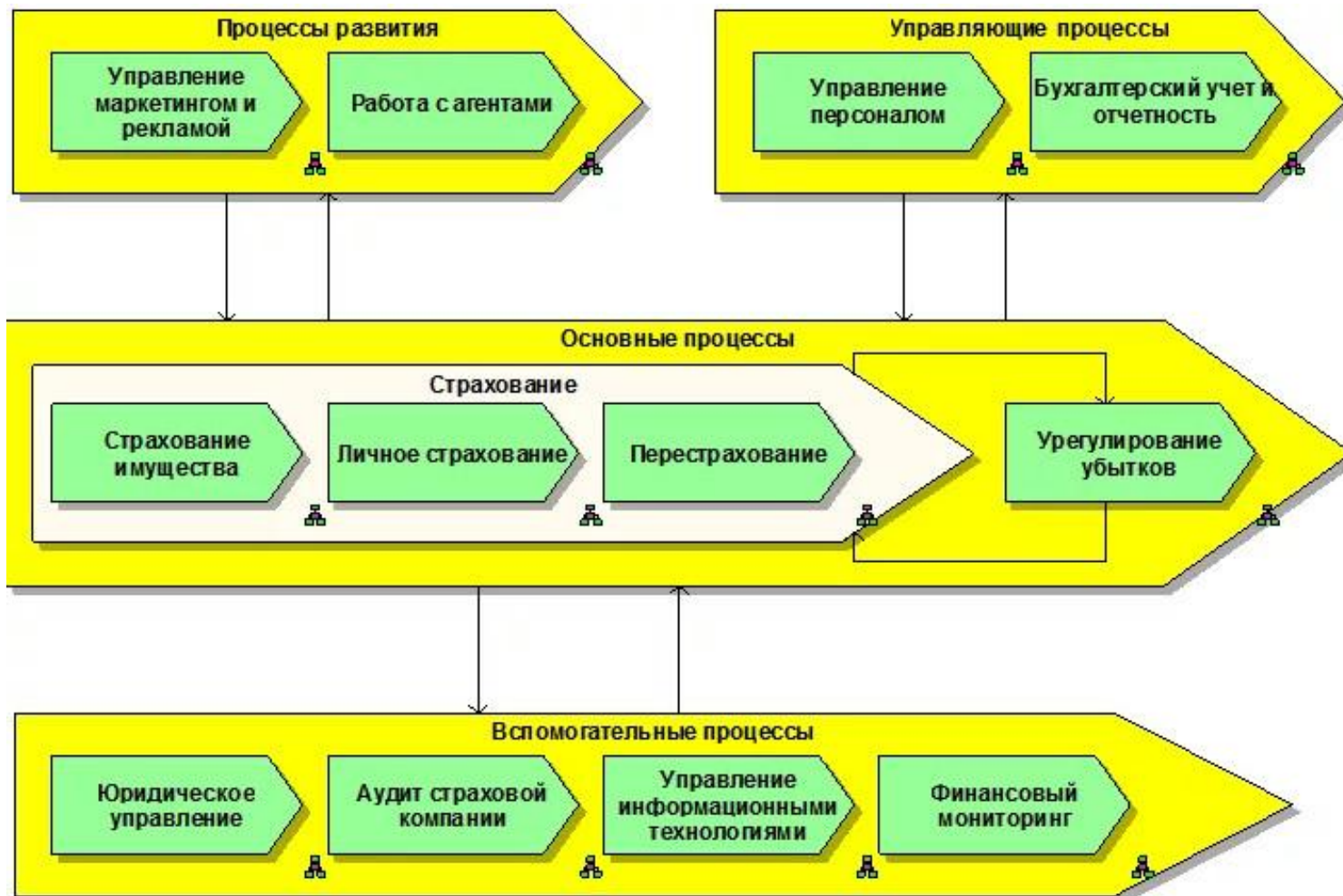
ВЫВОДЫ ПО ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ

- Система управления персоналом – это совокупность приемов, методов, технологий, процедур работы с кадрами.
- В систему управления персоналом входят следующие элементы кадровой работы: кадровое планирование, определение потребности в найме, набор, отбор, найм, адаптация, обучение, карьера, оценка, мотивация, нормирование труда.
- Стратегический менеджмент персонала страховой компании включает в себя три этапа:
 - 1) развитие человеческих ресурсов;
 - 2) использование человеческих ресурсов;
 - 3) формирование окружающей среды и условий, благоприятных и для использования и развития человека и его потенциала.



НАПРАВЛЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СТРАХОВОЙ КОМПАНИИ

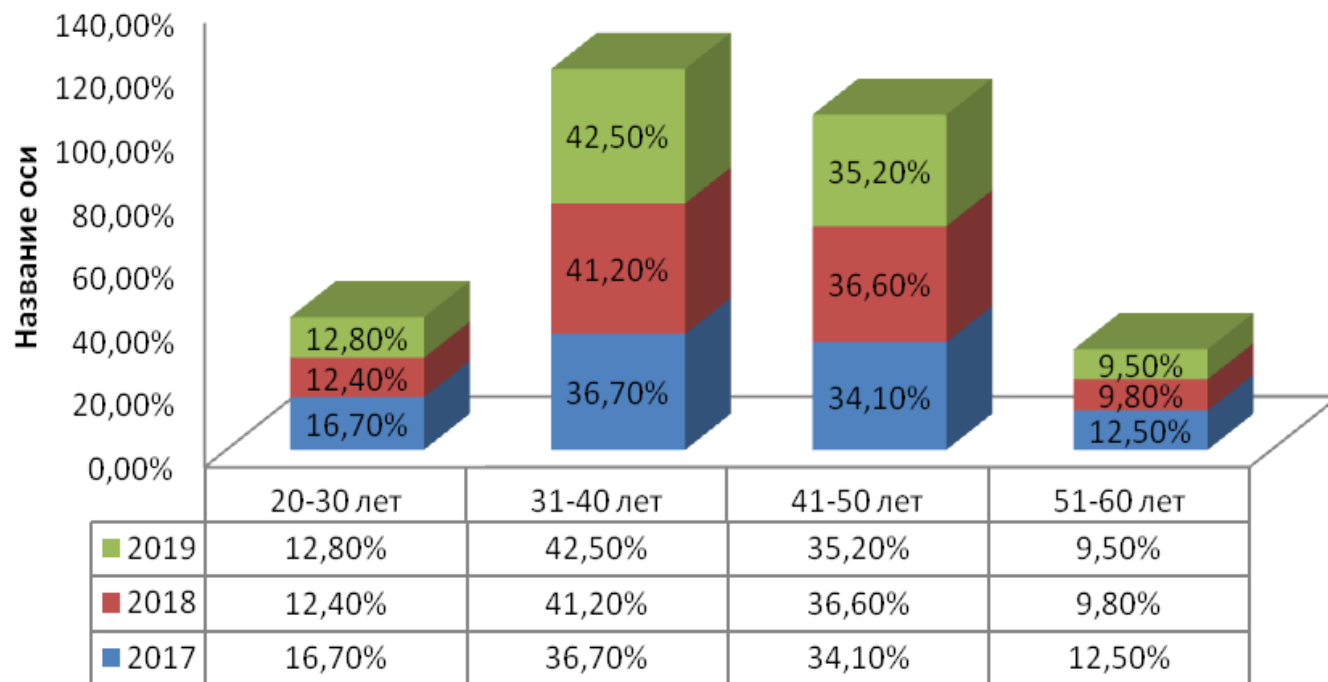




ОСНОВНЫЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ ООО «СК «СОГЛАСИЕ»



Распределение сотрудников по возрасту



РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ ПО ВОЗРАСТУ В 2017-2019 ГГ., %



РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ ПО ТРУДОВОМУ СТАЖУ В 2017-2019 ГГ., %

Трудовой стаж	2017	2018	2019
1 год и менее	17,5	17,0	13,4
от 1 года до 3 лет	15,8	17,0	21,8
от 3 до 5 лет	28,4	29,4	31,9
от 5 до 8 лет	25,8	26,8	24
свыше 8 лет	12,5	9,8	8,9



ДИНАМИКА ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В ООО «СК «СОГЛАСИЕ» ЗА 2017-2019 ГГ.

	2017	2018	2019
Коэффициент текучести кадров	0,09	0,09	0,14




Таблица 5 - Анализ удовлетворённости сотрудников ООО «СК «Согласие» различными аспектами деятельности компании

В какой мере Вы удовлетворены следующими показателями работы в компании:	Удовлетворен (чел.)	Скорее удовлетворен, чем не удовлетворен (чел.)	Затрудняюсь ответить (чел.)	Скорее не удовлетворен, чем удовлетворен	Не удовлетворен (чел.)
Адаптация вновь принятых работников в компании (помощь руководства во время адаптации и стажировки, участие коллег)	10	53	12	7	62
Взаимодействие с клиентами (возможность удовлетворить их запросы)	26	59	45	4	0
Взаимодействие с руководством компании (ясность целей и задач, получение обратной связи, стиль управления)	48	86	0	0	0
Возможность должностного продвижения (карьерного роста)	5	23	15	69	22
Информация о результатах деятельности компании, предстоящих событиях и итогах	95	39	0	0	0
Отношения с коллегами (возможность получить поддержку, общение)	52	54	19	9	0
Отношения с непосредственным руководителем (ясность задач, получение обратной связи, стиль управления)	50	56	13	15	0
Размер заработка	13	36	24	35	26
Справедливость и понятность начисления премии	17	32	28	52	5
Уровень организации труда (режим работы, обеспеченность оргтехникой, условия труда, социальные гарантии)	31	23	19	53	18

Эффективность работы в направлении формирования персонала ООО «СК «Согласие»

Элементы системы формирования персонала	Интегральная оценка исследования
Кадровое планирование	+++
Определение потребности в найме	+++
Процедура подбора и найма	+++
Оформление	+++
Адаптация	+
Увольнение	+++
База данных документов	++++
Информационная система управления процессами	++++
Правовые вопросы	++++



Основные модели наставничества для внедрения в ООО «СК «Согласие»

Модель наставничества	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество	<p>Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей</p>	<p>В центре внимания - профессиональное развитие подопечного. Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха.</p> <p>Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию.</p> <p>Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции.</p>
Партнерское наставничество: «равный - равному»	<p>Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает</p>	<p>Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой.</p> <p>Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям.</p> <p>Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей.</p>
Виртуальное наставничество	<p>Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн</p>	<p>Сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется.</p> <p>Виртуальное наставничество обеспечивает поддержку производительности и передачу неформализованных знаний.</p>

Календарный план мероприятий

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок
1.	Разработка общей программы адаптации	Февраль 2022
2.	Разработка Welcome- тренинга	Февраль 2022 - март 2022
2.	Разработка курса для кураторов, руководителей и менеджеров по персоналу, который дает основную ин-формацию по адаптации сотрудников; внедрение программного обеспечения курса	Февраль 2022 - апрель 2022
4.	Внедрение технологии коучинга	Февраль 2022- декабрь 2022



Ресурсно-стоимостной план (на один филиал)

Вид работ	Вид производственного ресурса	Бюджет, руб.
Разработка общей программы адаптации	Сотрудники отдела кадров Оборудование (компьютерная техника)	-
Разработка Welcome- тренинга	Сотрудники отдела кадров, приглашенные сотрудники (тренеры, психологи и т.п.) Оборудование (компьютерная техника)	46 000
Разработка курса для кураторов, руководителей и менеджеров по персоналу, который дает основную информацию по адаптации сотрудников; внедрение программного обеспечения курса	Руководитель отдела кадров, сотрудники отдела кадров, руководители линейных подразделений, сотрудники службы IT, приглашенные сотрудники (тренеры, психологи и т.п.) Оборудование (компьютерная техника)	154 000
Внедрение технологии коучинга	Руководитель отдела кадров, сотрудники отдела кадров, руководители линейных подразделений, приглашенные сотрудники (тренеры, психологи и т.п.) Оборудование (компьютерная техника)	70000
Затраты на наставничество	Руководитель отдела кадров, сотрудники отдела кадров, руководители линейных подразделений, приглашенные сотрудники (тренеры, психологи и т.п.) Оборудование (компьютерная техника)	110 000
Итого:		380 000

ВЫВОДЫ ПО ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ

- Доказано, что адаптация персонала страховой компании решает задачи, отличные от задач других подсистем управления персоналом (формирования, развития, оценки, мотивации, использования, перемещения персонала), но находится с ними в тесной связи и взаимозависимости. Такими задачами определены достижение надлежащего уровня функционирования нового или будущего персонала за счет оптимальных затрат ресурсов и в максимально допустимые короткие сроки, а также снижение уровня текучести персонала, который работает в компании до 2-х лет.
- Выявлено, что наставничество как инструмент адаптации персонала может играть ключевую роль в системе адаптации персонала в компании, однако, в современных экономических условиях, требует особых подходов к вопросу мотивации наставников.
- Сформирован комплекс предложений по внедрению в ООО «СК «Согласие» современных инструментов адаптации персонала на основе зарубежного опыта, что, в частности, предусматривает характеристику и критическое осмысление таких инструментов как адаптационный лист, вводный тренинг, коучинг, наставничество, а также рекомендации к их применению на различных этапах программы адаптации персонала в компании.

**СПАСИБО
ЗА ВНИМАНИЕ!**

