**Слайд 1**

**Уважаемые председатель и члены Государственной аттестационной комиссии! Вашему вниманию предлагается работа на тему** – **«СНИЖЕНИЕ РИСКОВ В РЕШЕНИЯХ О НАЙМЕ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ (на материалах ООО «КОНУС»)».**

**Слайд 2**

**Таким образом, Цель** работы – изучение теоретических аспектов кадровых рисков, анализ рисков, связанных с наймом работников в ООО «Конус» и разработка мероприятий по их снижению. Цель работы определила ряд **задач**, которые представлены на слайде.

**Слайд 3**

В ООО «Конус» используется тактическое планирование потребности в персонале, что позволяет спрогнозировать потребность организации в персонале на конкретный период (месяц, квартал). Показатели зависят от текучести кадров в данное время, выходов на пенсию, декретных отпусков, сокращений и т.д. Так как многие работники, по тем или иным причинам, покидают компанию, а собственный кадровый потенциал компании не очень велик, то возможности замещения вакантных мест за счет имеющегося кадрового потенциала нет. В незначительных пределах можно, предлагая имеющимся сотрудникам более высокую плату за удлиненный рабочий день, получить полный охват рабочего времени и объема оказываемых услуг, однако полностью решить проблему нехватки персонала эта мера не в состоянии. Качественная характеристика персонала ООО «Конус» представляет собой совокупность профессиональных, нравственных и личностных свойств, которые являются конкретным выражением соответствия персонала тем требованиям, которые предъявляются к должности или рабочему месту.

**Слайд 4**

Проанализируем динамику состава и структуры численности работников по категориям персонала ООО «Конус» за исследуемый период в таблице. В ООО «Конус» за 2018-2020 годы численность персонала возросла на 25 человек, что связано с ростом объема работ. Так, количество высшего менеджмента ООО «Конус» за исследуемый период осталось неизменным и составило 5 человек, а количество среднего менеджмента возросло на 2 человека. Численность обслуживающего и вспомогательного персонала возросла на 9 человек. Наибольшее увеличение было численности основного персонала в 2019 году - на 9 человек или 22,50%, а в 2020 году - на 5 человек или 10,20%. Анализ движения рабочих кадров выполняется путем расчета следующих коэффициентов: коэффициент общего оборота, коэффициент оборота рабочей силы по приему, коэффициент оборота рабочей силы по увольнению.

**Слайд 5**

Проведем анализ использования фонда рабочего времени в целом по ООО «Конус» в таблице. Из таблицы видно, что у ООО «Конус» за исследуемый период 2018- 2020 годы значительно улучшилось использование трудовых ресурсов, так общий фонд рабочего времени возрос с 69312 до 100 805 человек/часов, то есть увеличился на 45,44% или 31493 человек/часов. Можно увидеть, что данное увеличение фонда рабочего времени произошло за счет роста:

* среднегодовой численности рабочих - на 14 человек или 35%;
* количества отработанных дней и часов за год – на 8 дней и 224 часа;
* средней продолжительности рабочего дня – на 0,31 час.

**Слайд 6**

Общий фонд заработной платы работников зависит от среднесписочной численности и среднего заработка за соответствующий период времени (в среднегодовом, среднедневном и среднечасовом выражении), поэтому в таблице подробно исследуем фонд заработной платы сотрудников ООО «Конус» за анализируемый период.

Из расчетов в таблице 2.13 видно, что в ООО «Конус» за исследуемый период рост среднесписочной численности сотрудников на 25 человек привел к увеличению фонда постоянной оплаты труда на 6565 тыс. рублей или 31,94% и составил на конец исследуемого периода 27119 тыс. рублей. Исходя из того, что фонд оплаты труда возрос, изменилась и заработная плата сотрудников организации, так:

* увеличилась среднегодовая заработная плата персонала и составила в 2018 году 25375 рублей, в 2019 году – 26543 рублей, в 2020 году – 25584 рублей, таким образом, прирост составил 209 рублей;
* снизилась среднедневная заработная плата персонала и составила в 2018 году 111,30 рублей, в 2019 году – 114,41 рублей, в 2020 году – 108,41 рублей, таким образом, снижение составило 2,89 рублей;
* снизилась среднечасовая заработная плата персонала и составила в 2018 году 14,64 рублей, в 2019 году – 14,37 рублей, в 2020 году – 13,71 рублей, таким образом, снижение составило 0,94 рубля.

**Слайд 7**

Кадровую безопасность ООО «Конус» следует рассматривать как систему взаимосвязанных показателей, связанных с персоналом: состав и движение, затрат от инвестирования, мотивации, условия труда и личностные показатели персонала. Чем ближе соответствие каждого показателя эталону, входящему в систему кадровой безопасности, тем устойчивее она в целом. Подход к оценке состояния кадровой безопасности ООО «Конус» в первую очередь основан на расчете индикаторов, которые связаны с показателями персонала, их весовыми значениями и расчете интегрального показателя оценки состояния кадровой безопасности. Таким образом, выявляются те показатели, которые являются уязвимыми и корректировка которых приведет к существенному повышению уровня кадровой безопасности в целом.

Расчет коэффициента текучести характеризует положительную динамику кадрового потенциала ООО «Конус» за анализируемый период, так как имеет тенденцию снижения, следовательно, сотрудники организации дорожат своим рабочим местом, а количество их увольнений минимизируется.

**Слайд 8**

Затраты на обучение персонала и виды обучения представим в таблице. По данным можно определить, что обучение за исследуемый период в ООО «Конус» проходили, как рабочие, так руководители и специалисты. Количество рабочих, прошедших обучение составило в 2018году – 40 человек, в 2019 году – 49 человек, в 2020 году – 54 человека, а количество руководителей и специалистов ООО «Конус», 53 прошедших обучение, составило в 2018 году – 9 человек, в 2019 году –5 человек, в 2020 году – 7 человек. При этом, за анализируемый период было востребовано внешнее обучение руководителей и специалистов на базе университета. ООО «Конус» увеличивает ежегодно затраты на обучение персонала, вследствие заинтересованности в более высококвалифицированных сотрудниках, которые составили в 2018 году – 825,42 тыс. рублей, в 2019 году – 908,16 тыс. рублей, в 2020 году – 1024,5 тыс. рублей.

**Слайд 9**

Из расчета затрат на обучение в общих издержках на персонал ООО «Конус» за период 2018-2020 годы видно, что их удельных вес имеет низкое значение, которое при этом имеет тенденцию снижения, что характеризует неэффективность обучения в организации. Четвертый индикатор – это степень удовлетворенности оплатой труда, которая была оценена на основании анкеты. Анкетирование нами было проведено у 50 сотрудников ООО «Конус», по результатам которого была выявлена не только степень материальной удовлетворенности трудом, но и моральной, технической и социальной сторонами деятельности. Обобщим результаты анкетирования в таблице.

**Слайд 10**

На основании данных службы безопасности ООО «Конус» представим оценку основных кадровых и информационных рисков за 2018-2020 годы на рисунке. Из данных рисунка видно, что наибольшую угрозу для информационной и кадровой безопасности ООО «Конус» представляют мелкие хищения товарно-материальных ценностей (35%) и коррупция со стороны должностных лиц (29%), наименьшую – разглашение конфиденциальной информации (в том числе коммерческой тайны) - 15%.

**Слайд 11**

По результатам проведенного нами анализа, основными рисками, связанными с наймом персонала, которые имеют негативное воздействие на уровень кадровой безопасности ООО «Конус» являются те, что представлены на слайде.

**Слайд 12**

В рамках основных мероприятий по минимизации существующих рисков при найме персонала ООО «Конус» предложим:

* внедрение таких методов подбора, обучения и развития персонала, как наставничество (внутрифирменное) и внешнее обучение на базе местного университета, включающее семинары, тренинги, деловые игры, производственнотехнические курсы, что позволит повысить уровень квалификации сотрудников;
* внедрение аттестации персонала;
* усовершенствование мотивации сотрудников, посредством создания системы их премирования, что позволит снизить текучесть кадров;
* повышение автоматизации труда в ООО «Конус».

Для снижения и эффективного управления угрозами кадровой безопасности ООО «Конус» служба персонала и служба безопасности организации должны разрабатывать программы по предотвращению и минимизации рисков и угроз со стороны персонала, используя специальные методы при отборе и наборе кандидатов, трудовой адаптации, своевременно должны производить выборку благонадежных и лояльных сотрудников. В целом, предлагаемые мероприятия по обеспечению кадровой безопасности ООО «Конус» должны реализовываться всеми ключевыми подразделениями и специалистами организации, которые позволяют своевременно снижать кадровые риски и угрозы, что обеспечит стабильность кадровой, а в целом и экономической безопасности.

**Слайд 13**

**Таким образом, Цель работы достигнута.** Спасибо за внимание! Доклад окончен.