

Образовательное учреждение профсоюзов  
высшего профессионального образования  
Академия труда и социальных отношений  
Курганский филиал  
Очный факультет

**Разработка проекта мероприятий по  
снижению текучести кадров (на примере  
ОАО «СИНТЕЗ»)**

**Солодовников Сергей Дмитриевич**

Группа ОУ - 322

Курган - 2014

# Цель и задачи курсового проекта

**Цель**

**Разработка мероприятий по снижению текучести кадров**

**Задачи**

Изучить теоретические аспекты цели и принципы профсоюзного движения и его роль в антикризисном управлении

Дать общую краткую характеристику организации

Проанализировать кадровый состав

Проанализировать кадровую политику организации

Разработать направления по снижению текучести кадров

Оценить эффективность проектных мероприятий

# Цели профсоюзного движения

Регламентировать продолжительность рабочего времени

Осуществлять политику полной занятости и улучшения условий труда

Гарантировать минимальную заработную плату

Распространить социальное страхование на всех, кто в нем нуждается

Обеспечить охрану жизни и здоровья всех трудящихся

Признать и реализовать принцип «равная оплата за равный труд»

Обеспечить реализацию профсоюзных свобод и прав на коллективные переговоры

Защитить интересы трудящихся-мигрантов

Охранять природу и ресурсы

Организовать профессиональную и техническую подготовку в равных для всех условиях

# Анализ деятельности ОАО «СИНТЕЗ»

Период исследования 2011- 2012 г.

Основные показатели деятельности организации



Структура товарной продукции ОАО «СИНТЕЗ»



# Структура персонала организации

## Структура персонала предприятия по категориям, чел

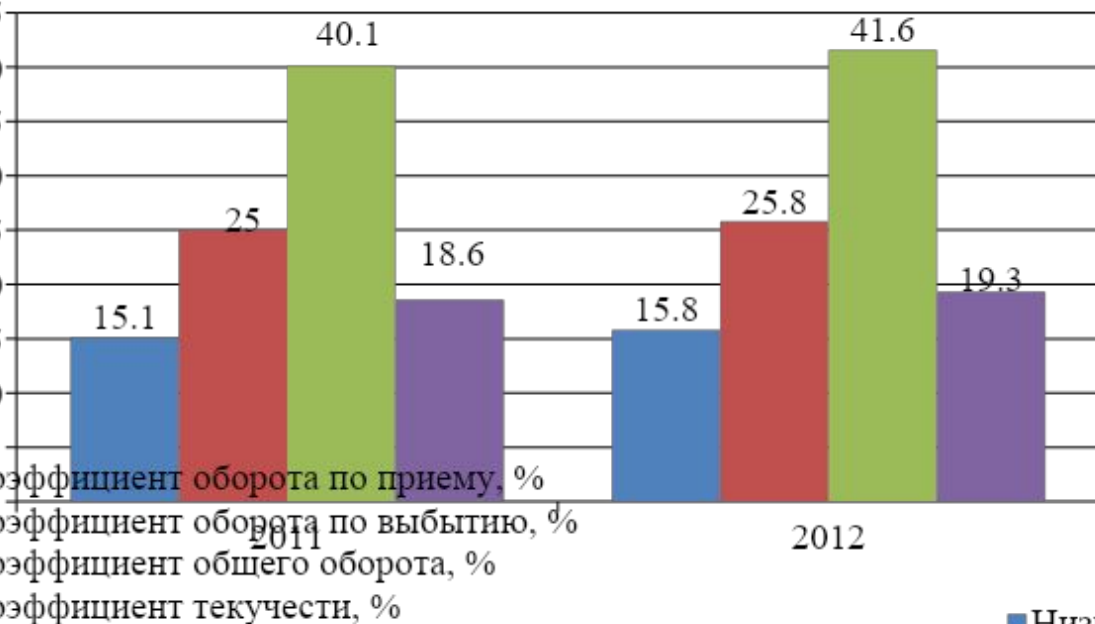


## Анализ движения кадров

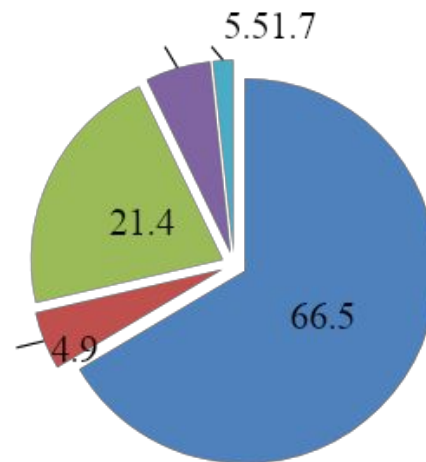


# Движение трудовых ресурсов

## Движение кадров, %



## Анализ причин текучести кадров в 2012 году, %



- Низкий уровень заработной платы
- Несвоевременная выплата заработной платы
- Неудовлетворение режимом и условиями труда
- Нарушение трудовой дисциплины
- Другие

# Предложения по снижению текучести кадров на предприятии ОАО «СИНТЕЗ»

Мотивационная программа, для предприятия  
ОАО «СИНТЕЗ»

Разработка стратегии, общих принципов и механизмов системы вознаграждения

Определение стратегических принципов, критериев и конкретных финансовых/управленческих механизмов распределения вознаграждения между подразделениями компании с учетом их дифференциации

Разработка принципов и механизмов системы управления деятельностью сотрудников (подразделений) как основы системы материального стимулирования персонала

Согласование общих принципов и определение специфических (качественных и количественных) критериев оценки вклада в результаты деятельности компании

Согласование, коррекция и утверждение показателей и механизма последующей процедуры оценки результатов деятельности

Разработка основных элементов системы вознаграждения персонала

Определение взаимосвязи между критериями оценки и варьируемыми составными частями, формами и сроками выплаты вознаграждения

# Основные принципы управления человеческими ресурсами

1. Эффективная система подбора, найма и расстановки сотрудников;
2. Система мотивации и оплата труда, справедливая по отношению к другим фирмам и является хорошо управляемой;
3. Вознаграждение базируется на результатах и индивидуального труда и эффективности организации;
4. Развитие, обучение, перемещение и повышение работников осуществляется в соответствии с результатами их труда, квалификацией, способностями, интересами и потребностями организации;
5. Занятость связана с потребностями бизнеса, индивидуальным уровнем производительности, способностями и квалификацией;
6. Индивидуальные проблемы решаются быстро, справедливо и эффективно.



# Предложение мероприятий по повышению эффективности управления и системы стимулирования работников предприятия

**Иметь стратегию развития  
производства и персонала**

**Вести трудовые  
контракты**

**Иметь резерв персонала, не  
только на бирже труда, но и  
в своем бизнесе**

**Предприятию  
необходимо:**

**Иметь систему  
деловой оценки с  
обязательными  
аттестациями**

**Научиться управлять  
дисциплиной**

**Отработать систему  
премирования и наказания,  
систему деловой оценки**

## Оценка эффективности предложенных мероприятий

1. Ввести новые должности: инспектора по кадрам и менеджера. Для их заполнения будет идти поиск внешних и внутренних кандидатов: менеджера определяем из числа своих сотрудников, а инспектора по кадрам – извне
2. Новая система поощрений в рамках штатного расписания позволяет учесть различия в уровне сложности выполняемой работы и индивидуальные типы трудовой мотивации каждого из участников бизнес-процесса
3. Модель мотивации труда, предложенная к реализации на ОАО «СИНТЕЗ», основывается на таком положении, что результативный труд всегда ведет к удовлетворению работника