

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

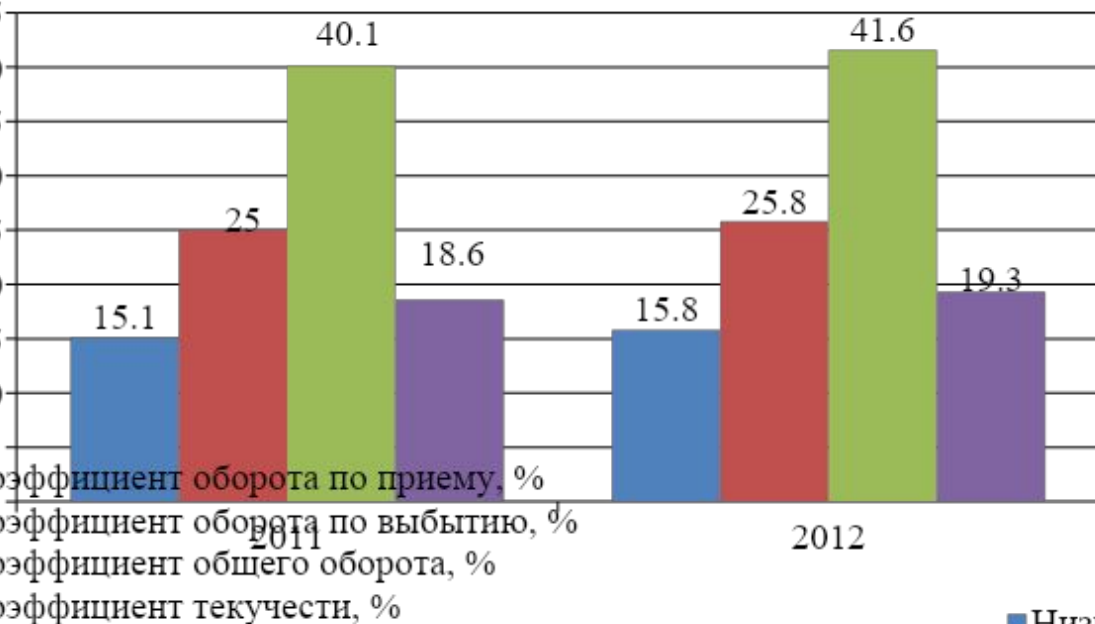


Анализ движения кадров

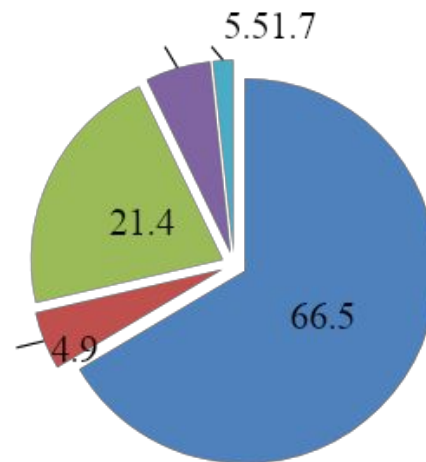


Движение трудовых ресурсов

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