

# КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА в области найма, адаптации и мотивации персонала



на примере  
ООО «Партнёр – Софт»

Выполнила  
студентка группы МО 432/3  
Потапова Надежда Николаевна

# ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ

по результатам  
работы  
составил

71740  
рублей



# АКТУАЛЬНОСТЬ ТЕМЫ

В связи с изменением стратегического развития  
компании, изменение  
методов кадровой  
политики стало  
наиболее актуальным  
вопросом.



# ЦЕЛЬ РАБОТЫ

Исследование методов кадровой политики  
и повышение экономической  
эффективности кадровой  
политики компании.



# ЗАДАЧИ

- определить понятия кадровой политики, процессов найма, адаптации и мотивации персонала;
- проанализировать данные процессы на предприятии и выявить недостатки;
- предложить мероприятия по усовершенствованию рассматриваемых процессов;
- рассчитать экономическую эффективность от внедрения предложенных рекомендаций.

# НОВИЗНА РАБОТЫ

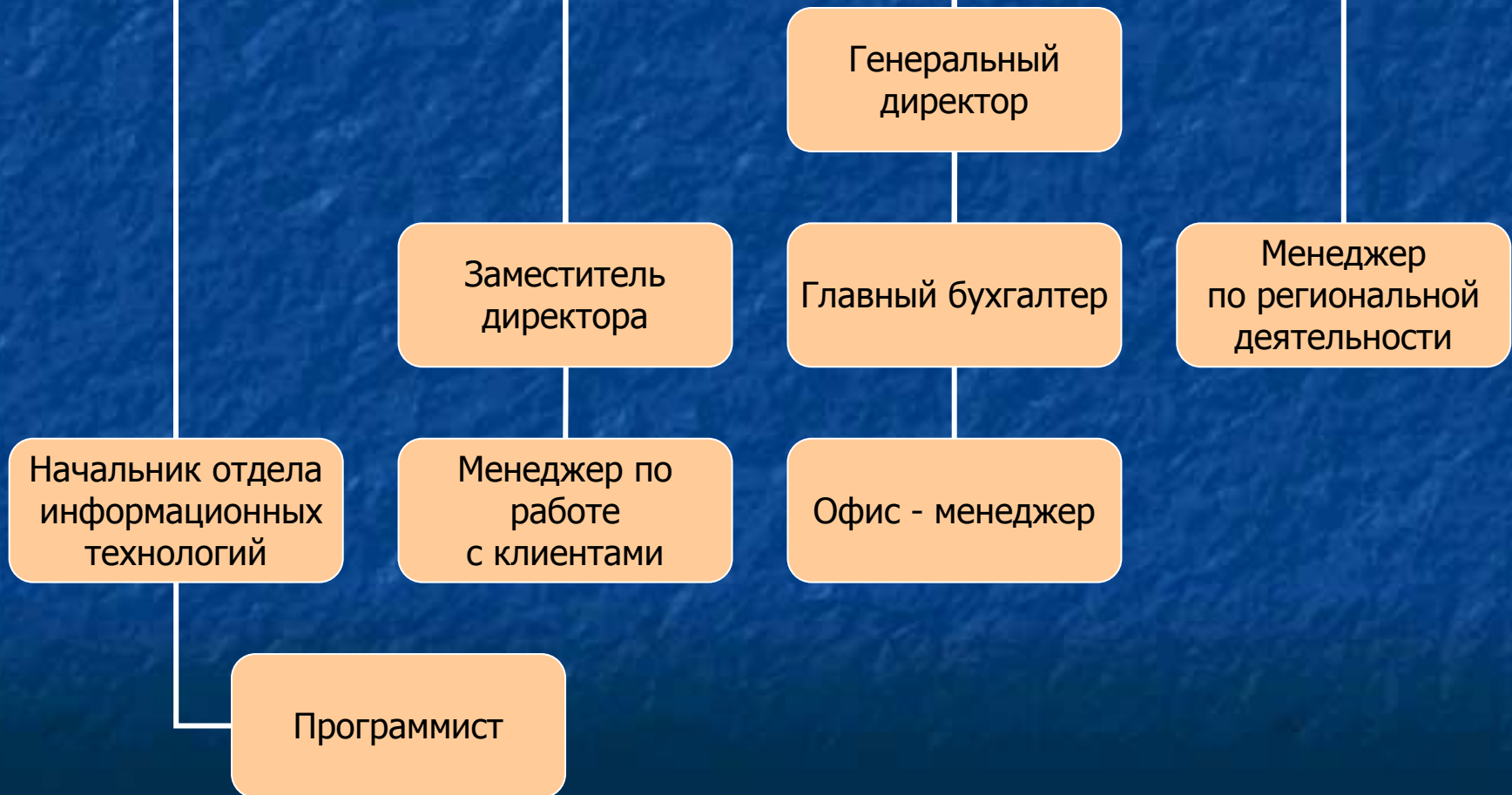
- построение нового процесса найма персонала;
- внедрение процесса адаптации;
- изменение организационной структуры;
- построение новой системы материального стимулирования.

# ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА



Вывод: организационная структура не соответствует стратегическим целям организации

# УСОВЕРШЕНСТВОВАННАЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА

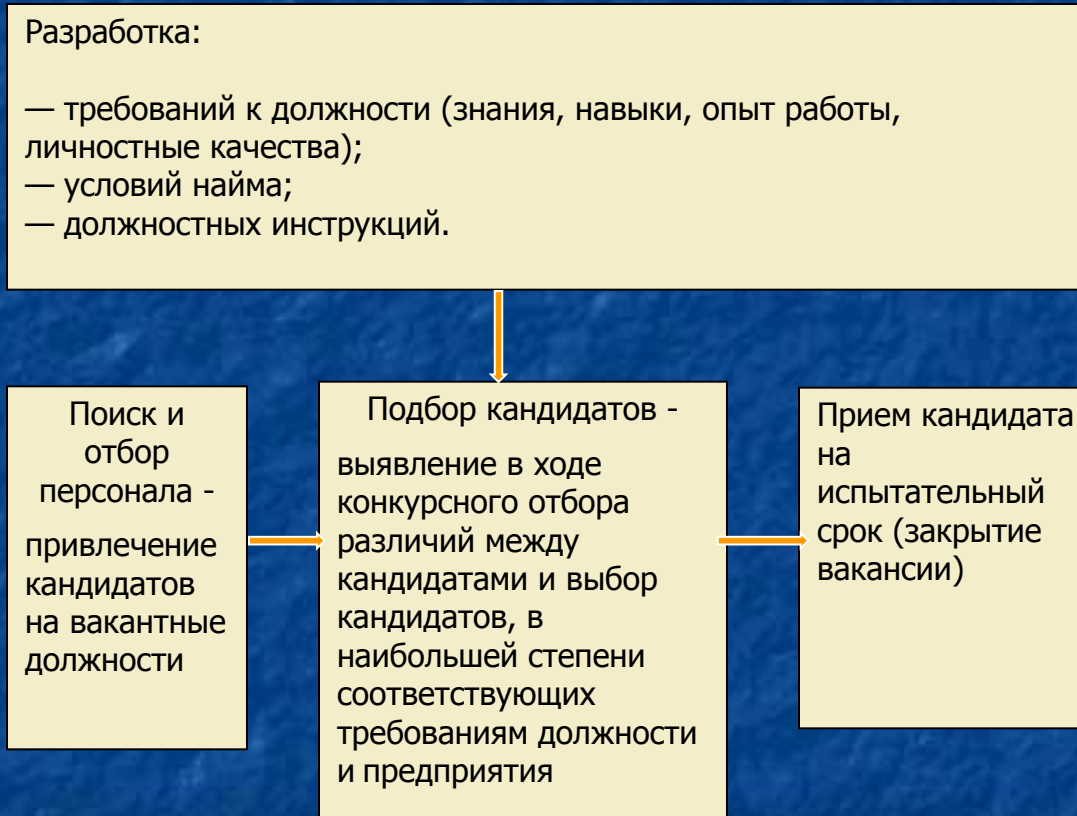


# АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ КАДРОВ

| Коэффициенты | Отчётный период<br>(2005 год), в % | Предшествующие периоды<br>(1996 – 2004 гг.), в % |
|--------------|------------------------------------|--------------------------------------------------|
| $K_{в.к.}$   | 14,3                               | 0                                                |
| $K_{п.к.}$   | 28,6                               | 0                                                |
| $K_{с.к.}$   | 87,5                               | 100                                              |
| $TK$         | 14,3                               | 0                                                |

Вывод: движение кадров началось за счёт  
активного расширения деятельности  
организации.

# АНАЛИЗ ПРОЦЕССА НАЙМА



Вывод: при отборе не используются услуги служб, имеющих доступ к широким слоям населения.

# АНАЛИЗ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ



- процесс адаптации на предприятии практически не разработан;
- в должностные обязанности ни одного из сотрудников не входят функции по адаптации.

# ВНЕДРЕНИЕ АДАПТАЦИИ

1 этап. Знакомство с персоналом.

2 этап. Практическое знакомство с обязанностями.

3 этап. Действенная адаптация.

4 этап. Функционирование.



Функции по адаптации возложить на заместителя директора.

# АНАЛИЗ МОТИВАЦИИ



- материальное стимулирование на предприятии отсутствует;
- нематериальное стимулирование требует дополнений.

# ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА

## ■ Материальное стимулирование:

### Денежная форма вознаграждения:

- премия за отсутствие сбоев в работе;
- премия за выполнение дополнительных заданий;

### Неденежная форма вознаграждения:

- стимулирование свободным временем;
- дополнительное обучение;
- ценные подарки.

## ■ Нематериальное стимулирование:

- устная благодарность руководителя;
- совершенствование работы;
- приобретение новых знаний и умений;
- благоприятные условия труда.

# ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ

- от реализации предложенных рекомендаций по оптимизации организационной структуры составил 69600 рублей;
- от реализации предложения по усовершенствованию процесса найма персонала составил 2140 рублей.

ИТОГО: 71740 рублей.

# РЕЗЮМЕ

## ■ Проанализированы:

- организационная структура организации;
- состояние кадров на предприятии;
- процесс найма персонала;
- процесс адаптации;
- материальное и нематериальное стимулирование.

## ■ Предложены рекомендации по:

- оптимизации организационной структуры;
- усовершенствованию процесса найма;
- внедрению адаптации;
- усовершенствованию материального стимулирования.