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.

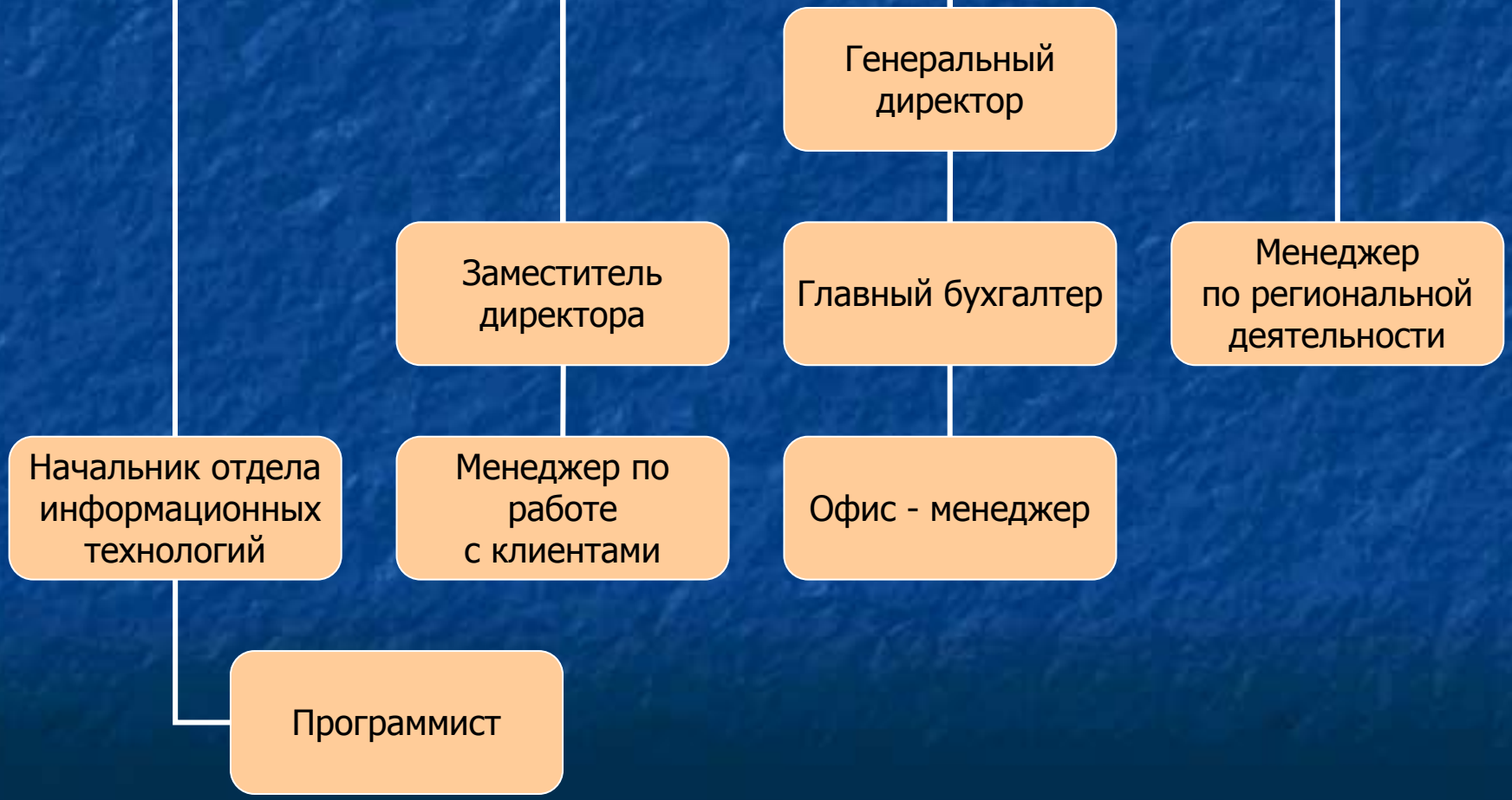
НОВИЗНА РАБОТЫ

- 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 (2005 год), в %	Предшествующие периоды (1996 – 2004 гг.), в %
$К_{в.к.}$	14,3	0
$К_{п.к.}$	28,6	0
$К_{с.к.}$	87,5	100
ТК	14,3	0

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

АНАЛИЗ ПРОЦЕССА НАЙМА

Разработка:

— требований к должности (знания, навыки, опыт работы, личностные качества);
— условий найма;
— должностных инструкций.

Поиск и отбор персонала -

привлечение кандидатов на вакантные должности

Подбор кандидатов -

выявление в ходе конкурсного отбора различий между кандидатами и выбор кандидатов, в наибольшей степени соответствующих требованиям должности и предприятия

Прием кандидата на испытательный срок (закрытие вакансии)

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.