

**РАЗРАБОТКА
УПРАВЛЕНЧЕСКОГО
РЕШЕНИЯ В СФЕРЕ
УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ НА <ОАО
МОНЕТКА>**

Выполнила : Николаева А.В. 21ТЗ-501

- Принятие решений является важной частью любой управленческой деятельности. Эффективное управление любыми системами (объектами) применительно к различным сферам человеческой деятельности, сегодня невозможно без предвидения его субъектом как самих препятствий на пути к цели, так и последствий ее достижения. Известное выражение «управлять – значит предвидеть» относится к деятельности специалистов различного профиля.
- Целью данной работы является разработка управленческого учета кадров на предприятии



Идентификация проблемной ситуации

- Одной из главных проблем всех компаний и фирм в РФ является низкая текучесть кадров. Рассмотрим эту проблему на примере «Монетка». Данную проблему мы отнесем к проблеме нестабильности трудового коллектива.
- Для решения данного типа проблемы приветствуются нестандартные, рискованные решения, позволяющие обеспечить определенный прорыв для корпорации в будущем.
- Если розничная сеть «Монетка» решит данную проблему, сведя к минимуму людей, покинувших предприятие, то она может получить:
 - Хорошую дисциплину рабочих
 - Профессиональное продвижение
 - Доброжелательная обстановка рабочего места

Целевая ориентация решения.

- Определение оценочных показателей для каждой цели.
- Цель 1: Комфортные условия для работы (32%).
- Показатель 1.1: График работы
- Показатель 1.2: Карьерный рост
- Показатель 1.3: Повышение квалификации
-
- Цель 2: Материальная независимость (40%).
- Показатель 2.1: Стабильность заработной платы
- Показатель 2.2: Поощрения за хорошую работу
- Показатель 2.3: Оплачиваемые больничный и отпуск
-
- Цель 3: Доброжелательные отношения на рабочем месте (28%).
- Показатель 3.1: Отношения с руководством
- Показатель 3.2: Отношение с коллективом

- Итак, преимущественно нам важнее выполнение цели 2 – материальная независимость (40%), далее по значимости идет цель – комфортные условия для работы (32%) и затем доброжелательные отношения на рабочем месте (28%).
- Можно сделать вывод, что наиболее значимый показатель в цели 1 – это график работы (12%), далее по значимости показатель – повышение квалификации (11%); и карьерный рост (9%).

Разработка альтернатив действия

- **Альтернатива 1.**
- Для хороших работников предоставлять выбор графика работы, а для тех, кто часто опаздывает или не справляется с работой ставить смены в выходные или праздничные дни.
- **Альтернатива 2.**
- Переаттестация персонала поможет сделать выводы относительно квалификации работников, в ходе которой будет повышение заработной платы лучшим рабочим и уменьшение худшим. Для всех сотрудников будут
- проходить дополнительные курсы, в связи с заменой оборудования и совершенствования программного обеспечения.
- **Альтернатива 3.**
- Для тех, кто уже проработал на предприятии более 5 лет предоставлять премии больших размеров, чем новым работникам.
- **Альтернатива 4.**
- Предоставлять получение квалификации и опыта независимо от возраста работника.

Организация и контроль выполнения решения

- На пятом завершающем этапе происходит организация и контроль исполнения решения.
- Организация состоит в составлении плана реализации представленного решения, доведении его до конкретных исполнителей в виде указаний, постановлений, указов. Главное предназначение контроля — разработка системы гарантий исполнения решений, системы снабжения оптимального и рационального решения. Самое основное в контроле — обнаружение отклонений в реализации плана исполнения решения, требующих дополнительных решений. Контроль осуществляется путем мониторинга действий по исполнению управленческих решений.



Уважаемые покупатели!

- Не все виды табачных изделий разрешены к продаже лицам моложе 18 лет.
- Разрешен только один вид табачных изделий.
- При покупке табачных изделий необходимо предъявить документ, удостоверяющий Ваш возраст.

ТАБАК

МОСКВА
Сделаем подарок
за каждую покупку
на сумму от 100 руб.

CASHIER

- Мониторинг проводится на принципе обратной связи, анализа поступающей информации о ходе реализации решения, оценки решения о трудности и возникновении новой ситуации.
- Обязательными составляющими процесса являются составление поэтапного плана и отображение способов принятия решения, а еще их информационное снабжение. Операция сбора, обработки и оценки
-
- информации проводится на всех шагах процесса, однако всякий раз она отражает специфику исполняемых действий и решаемых задач, а еще и специфичность деятельности менеджера.

Заключение.

- Одной из главных проблем текучести кадров является фактор материальной независимости.
- Данную проблему мы отнесем к проблеме развития.
- Построив дерево причин, мы выявили, что основные причины данной проблемы носят как технический, так и антропогенный характер. Внутренними причинами являются низкое качество менеджмента, низкое качество работы персонала, низкая заработная плата, низкий контроль над менеджментами.
- Внешней причиной является отсутствие новых клиентов. Основная цель, которую необходимо решить - сокращение текучести кадров предприятия. Из нее вытекают 3 подцели: организационная, материальная независимость и доброжелательное отношение на рабочем месте.

- С помощью метода попарных сравнений мы выявили, что преимущественно нам важнее выполнение цели 2 – материальная независимость (40%), далее по значимости идет цель 1 – организационная (32%) и затем доброжелательное отношение на рабочем месте (28%). Также мы сделали вывод, что наиболее значимый показатель в цели 1 – это график работы (11,7%), далее по значимости – повышение квалификации (11%); и карьерный рост (9,3%). Стабильность заработной платы (13,7%), поощрения за хорошую работу (14,4), а оплачиваемые больничный и отпуск (11,9%). Также сделали вывод о том, что показатели цели 3 оказались равнозначными, т.е. отношение с руководством и отношение с коллективом (14%). Решение данной проблемы выглядит следующим образом:

- Отличившиеся работники будут строить свои графики работы отталкиваясь от своих возможностей, а плохо организованным работникам предоставляют оставшиеся дни и не учитывают их желания.
- Переаттестация персонала поможет сделать выводы относительно квалификации работников, в ходе которой будет повышение заработной платы лучшим рабочим и уменьшение худшим. Для всех сотрудников
- будут проходить дополнительные курсы, в связи с заменой оборудования и совершенствования программного обеспечения.
- Работникам, отработавшим более 5 лет предоставляются премии больших размеров, чем новому персоналу. Это будет мотивировать персонал и сделает коллектив более устойчивым.
- Предоставлять получение квалификации и опыта независимо от возраста персонала. Благодаря этому в коллективе будут оставаться проверенные временем люди, которым можно доверять и не бояться за их невежество.



МОНЕТКА



ВХОД

РЕЖИМ РАБОТЫ
9⁰⁰ - 22⁰⁰

