

Выпускная работа

*Социальная политика организации как
средство снижения текучести кадров среди
специалистов*

АО «Омсктрансмаш» в возрасте до 35 лет



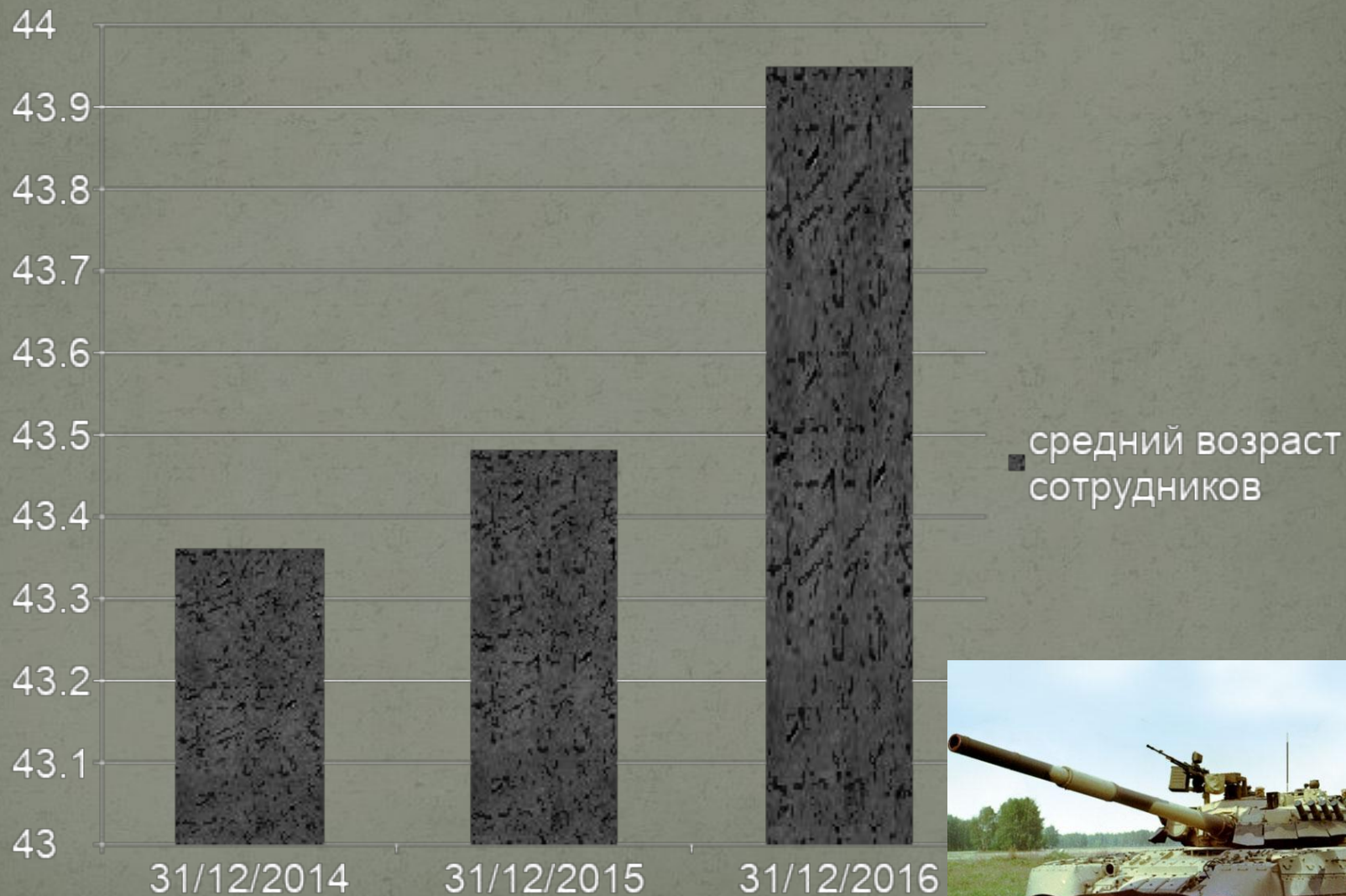
Выполнил: слушатель группы ЦУП 161
«Управление персоналом»
Домнич Денис Викторович
Научный руководитель:
Кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и
социологии труда
Лапина Татьяна Александровна



АО «Омсктрансмаш»



Средний возраст сотрудников



Мероприятия по развитию персонала в рамках социальной политики АО «Омсктрансмаш»

Оплата обучения персонала, направленного в учебное заведение с целью подготовки кадров для предприятия

Оплата за участие специалистов в тематических семинарах по совершенствованию и актуализации знаний

Выделение средств на содержание объектов и мероприятий социальной сферы



**Цель - снижение текучести персонала
АО «Омсктрансмаш» среди сотрудников
до 35 лет за счет применения мер,
предусмотренных социальной
политикой предприятия**



Основные понятия

Социальная политика предприятия - мероприятия, связанные с предоставлением своим работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера

Текучность кадров (персонала) — показатель, фиксирующий уровень изменения состава работников предприятия вследствие увольнения и перехода на другую работу по личным мотивам



Основные направления социальной политики АО «Омсктрансмаш»



Обучение



**Адаптация
сотрудников**



**Условия
труда и быта**



**Забота о
детях**

**Спорт,
туризм,
отдых**



План внедрения

«Удержание» персонала

- Включение в задачи отдела такой задачи, как проведение мероприятий, направленных на снижение текучести кадров

Отсутствие возможности регулярного повышения квалификации сотрудников за счет средств работодателя

- Включение в социальную политику предприятия возможности специалистам и руководителям в возрасте до 35 лет проходить повышение квалификации за счет работодателя

Недостаточное количество конкурсов профессионального мастерства

- Увеличение количества конкурсов профессионального мастерства

Низкий размер социальных выплат

- Включение в социальную политику предприятия условия о возможности получения «подъемных» социальных выплат при трудоустройстве специалистов



Недостаточное количество спортивных, культурно-массовых и оздоровительных мероприятий

- Увеличение количества спортивных, культурно-массовых и оздоровительных мероприятий

Недостаточное количество мероприятий, проводимых для детей сотрудников

- Увеличение количества мероприятий, проводимых для детей сотрудников

Недостаточная проработанность программы адаптации молодых сотрудников

- Разработка и согласование программы адаптации молодых сотрудников предприятия



Спасибо за внимание!

