

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kursovaya-rabota/10004>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Нет данных

Содержание

Введение 3

Глава I. Теоретическое изучение социального партнерства и его механизмов 5

1.1. Понятие и система социального партнерства 5

1.2. Направления развития социального партнёрства 12

Глава 2. Организация социального партнёрства в трудовом коллективе ООО «Европа Сити» 19

2.1. Организационный анализ и кадровая политика ООО «Европа Сити» 19

2.2. Совершенствование кадровой политики на основании требований социального партнёрства 24

Заключение 37

Список использованной литературы 38

Таблица 2.1. Структура персонала по уровню образования за период с 2015 по 2016 гг.

Группы персонала по образованию Удельный вес, % Отклонение 2016 от 2015 года

2015 2016 Абсолютное, чел Относительное, %

Неполное высшее 16 47 +11 +31

Высшее 75 47 -18 -28

Второе высшее 8 5 -2 -3

Среднесписочная численность 100 100 -5 0

Доля персонала с высшим образованием превалирует в 2015 году и составляет 75 %, однако, в следующем году этот показатель снизится, вместе с тем, в 2016 году увеличилась доля персонала с неполным высшим образованием, а доля тех, кто имеет второе высшее снизилась до 3 %. Все эти показатели говорят, что приоритетным является набор персонала с высшим образованием, однако в 2016 году было отмечено значительное повышение количества персонала с неполным или неоконченным высшим образованием. Это говорит о заметном росте вакансий для молодых специалистов, что может являться косвенным признаком нехватки опытных специалистов. Помимо уменьшения опытности персонала такая кадровая политика вносит дополнительный отрицательный момент в деятельность в виде необходимости более глубокого и полного дальнейшего обучения персонала. Анализируя возрастную структуру штата можно сделать вывод о том, что присутствует негативная тенденция оттока опытных специалистов и замещения их молодыми сотрудниками. Большая часть сотрудников - молодые специалисты в возрасте от 18 до 30 лет, причем численность персонала этой возрастной группы в 2016 году увеличилась на 5 %. В 2016 году доля представителей возрастной группы от 26 до 30 лет снизилась на 9 % от общей численности. Доля сотрудников от 18 до 25 лет составляет 52 % в 2016 году, тогда как категория сотрудников среднего возраста всего 22 %. Молодой специалист требует особого внимания руководителя, при работе с таким сотрудником зачастую необходимо не только управление, но и воспитание, как профессионала, так и инициативной, вдумчивой, ответственной личности, поскольку в силу возраста молодые сотрудники «зачастую имеют склонность к риску, к выработке неожиданных решений, не принимают легко на веру господствующие в обществе суждения».

Проведем анализ движения персонала за 2015-2016 гг. Выбыло 20 штатных единиц, основными причинами увольнения являются: неудовлетворенность размером заработной платы и высоким уровнем рабочих нагрузок, отсутствия перспективы карьерного роста, что указывает на неравномерное распределение нагрузок на персонал и неэффективную систему стимулирования. Норма коэффициента текучести кадров составляет от 5 до 10 %. Коэффициент текучести в 2016 году увеличился, что говорит об уменьшении устойчивости кадрового состава. На 2017 год поставлена цель не превышать 25 % текучести кадров, что

является дополнительным подтверждением наличия кадрового риска, который проявляется в выбытии персонала. Также наблюдается негативная тенденция снижения численности сотрудников, проработавших весь отчетный год.

Согласно анализу, количество сотрудников ежегодно снижалось в среднем на 9 % за счет выбытия сотрудников среднего возраста категории со стажем от 1 до 5 лет и отдельных категорий работников. Количественный показатель роста обнаруживает себя среди молодых специалистов со стажем менее года и неполным высшим образованием, что обусловлено активной деятельностью организации по привлечению молодых сотрудников. Административно-управленческий персонал от общей численности составляет 20 %, технический составил 18 %, специалисты - 39 %.

Распределение кадров по стажу показывает наибольшее количество сотрудников, имеющих стаж менее года, их доля составляет 70 %, что свидетельствует о перевесе молодого персонала. Количество сотрудников, имеющих стаж 1-5 лет резко снизилось с 31 % до 17 %, что свидетельствует об уходе квалифицированного персонала. В «группу риска» в первую очередь попадают эффективные сотрудники, обладающие высоким потенциалом. Сотрудники категории со стажем от 5 до 10 лет составляют 12 % от общей численности и представляют в большей степени административно-управленческий персонал, однако в сравнении с прошлым годом доля сотрудников данной категории снизилась на 3 %.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что в ООО присутствует заметный перевес молодых специалистов без опыта работы. Тенденция к привлечению молодого персонала провоцирует уход более опытных сотрудников средней возрастной категории, что является негативным фактором проявления ряда кадровых рисков: уход ключевых сотрудников, повышение уровня текучести кадров, повышение уровня нелояльности персонала, недостаток квалифицированного персонала, недостаток численности персонала, низкоэффективный труд. Данные иллюстрируют наметившуюся негативную тенденцию, которая в масштабах страны является одним из факторов, тормозящих экономическое развитие страны не только на корпоративном уровне.

2.2. Совершенствование кадровой политики на основании требований социального партнёрства

На современном этапе развития экономики и управления многие авторы рассматривают вопросы кадровых рисков в своих трудах. Проблема в том, что нет единой точки зрения на подходы к анализу, оценке и способам минимизации кадровых рисков. Управление кадровыми рисками слабо изучена и недостаточно проработана.

В основе управления кадровыми рисками лежит стратегия управления персоналом. Это управление состоит из определения, оценки и контроля всех факторов рисков, изменение которых может как позитивно, так и негативно повлиять на деятельность организации и сотрудников, и предоставление гарантии достижения целей организации.

Сегодня управление кадровыми рисками в системе управления персоналом организации как отдельная функция не выделяется, в силу недостаточной изученности проблемы и путей ее решения. Все функции управления персоналом обращены на развитие организации и способы управления персоналом, обеспечение защиты интересов самой организации, ее сотрудников, что может означать и обеспечение кадровой безопасности.

Если рассматривать систему управления персоналом, нельзя выделить наиболее и наименее важные подсистемы. Поэтому определение проблем, своевременное выявление и понимание того, что эта проблема является риском, сегодня острая задача современного управления. Столкновение с неумением решать какую-либо задачу, не всегда нужно трактовать как риск и переводить это неумение в категорию риска. Если с этой позиции рассматривать всю деятельность человека на производстве, то мы можем описать этот процесс как рисковую цепочку. Это тоже будет верно, потому что риск не всегда приводит к негативным последствиям. Каждый шаг содержит рискованный потенциал. Предсказывать, в какой именно момент наступит риск, приводящий к негативным последствиям, чрезвычайно трудно.

Ориентация на человеческие ресурсы предполагает, что работник - главный потенциал организации, соответственно имеет место переключение основного внимания на его профессиональный и личностный рост, что необходимо для повышения производительности труда, качества производимой продукции и достижения более высоких финансовых доходов. Поэтому необходимо иметь четкое сопровождение по определению и минимизации кадровых рисков. Понимать и определять рискованные точки, представлять рискованные цепочки, и видеть рискованный потенциал.

Мероприятие 1. Внедрение прогрессивной системы снижения кадровых рисков. Рассмотрим методику

анализа кадровых рисков на примере отбора персонала. Цель методики - выявление и анализ рисковых точек и цепочек.

Этап 1-й - Подготовительный

На данном этапе определяются: цель анализа, критерии оценки, инструменты.

Этап 2-й - Аналитический

Этот этап методики предполагает осуществление аналитической диагностики существующих кадровых рисков. На данном этапе проводится качественный анализ рисков.

Цель данной методики сделать анализ функции, выявить проблемы и определить, является ли проблема риском. После этого определить каким риском выступает проблема - приемлемым или опасным.

Характерные риски:

увольнение сотрудника в первую неделю работы;

прямое хищение имущества предприятия;

использование ресурсов предприятия в собственных целях;

нарушения трудовой дисциплины;

создание в коллективе неблагоприятного морально-психологического климата;

риски недостаточной квалификации (компетентности);

риски нелояльности;

неприятие новых правил.

Проанализировав риски при отборе персонала можно выделить основные звенья рискованной цепочки:

нарушения трудовой дисциплины;

падение производительности труда;

финансовые потери;

падение имиджа организации;

текучесть кадров.

3 Этап - Количественная и качественная оценка рисков

В силу особо значимости данного этапа, необходимо компании осуществлять качественный и количественный анализ кадровых рисков.

Центральным моментом разработанной методики является анализ и оценка рисков при отборе персонала, необходимым инструментарием являются:

матриц «вероятность-ущерб»; матрица Вилсона; матрица Харрингтона.

Проводится анализ с помощью метода оценки рисков: матрица «вероятность - ущерб»

Результаты применения данного метода оценки риска:

риск увольнения обладает высокой вероятностью проявления (1,0) и может принести большой ущерб причинения вреда организации (1,0) - коэффициент 1;

риск недостаточной квалификации и нелояльность: средний ущерб причинения вреда организации (0,7) и средняя вероятность проявления (0,7) - коэффициент 0,5;

риск создания в коллективе неблагоприятного морально-психологического климата: большой ущерб причинения вреда организации (1,0) и может привести к большому ущербу причинения вреда организации (1,0) - коэффициент 1.

Список использованной литературы

1. Бородина А.В. Межсекторная молодежная политика: понятие и современные технологии социального партнерства // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). - 2016. - № 1 (57). - С. 149-164
2. Глебова Л.Н. Социальное партнерство как условие эффективного решения социально-педагогических проблем малых и средних городов России // В мире научных открытий. - 2015. - № 11.6 (71). - С. 2027-2037.
3. Жеребцова В.В. Взаимодействие государственных структур и общественных организаций по оказанию помощи семье и детям // Социальное обслуживание. - М: Ассоциация работников социальных служб, 2009. - № 1 (26). - С. 56-59.
4. Зайцева Г.А., Кирпичникова А.В. Социальное взаимодействие и партнерство: теоретический анализ // Социология и право. - 2014. - № 1 (23). - С. 69-74.
5. Зедина Ю.А. Механизмы государственно-частного партнерства в решении проблем занятости в субъектах Российской Федерации // Федерализм. - 2013. - № 4. - С. 17-32.
6. Перекрестов Д.Г. Механизм социального партнерства // Российское предпринимательство. - 2010. - № 1-2.

- С. 9-16.

7. Петрова Е.В. Теоретические подходы к анализу понятия социального партнерства // Сервис в России и за рубежом. - 2011. - № 4 (23). - С. 99-102..

8. Рашидова А.И. Понятие и формы социального партнерства // Перспективы развития науки в современном мире материалы научнопрактической конференции. - 2012. - С. 151-153.

9. Рашидова А.И. Понятие и формы социального партнерства // Государство и право. Актуальные научные проблемы. Рассмотрение, решение, практика. - 2015. - С. 62-64.

10. Рогачева Л.И. Социальное партнерство как эффективная форма государственно-общественного взаимодействия // Достижения Вузовской науки. Труды международной научно-практической конференции. - 2014. - С. 97-102.

11. Соколова Ю.А. О перспективах социального партнерства в решении социальных проблем граждан // Актуальные проблемы обеспечения устойчивого экономического и социального развития регионов. - 2013. - С. 56-58.

12. Соколова Ю.А. Социальное партнерство в решении социальных граждан // Апробация. - 2013. - № 5 (8). - С. 121-123.

13. Тимашова А.О. Социальное партнерство государства и гражданского общества // Проблемы и перспективы социально-экономического реформирования современного государства и общества. Материалы XVI международной научно-практической конференции. - 2014. - С. 94-102.

14. Хафизова К.Н. Механизм социального партнерства на современном этапе // Международный научно-исследовательский журнал. - 2013. - № 1-2 (8). - С. 56-57.

15. Чернышова В.А. Понятие социального партнерства и его сущность в условиях модернизации Российского образования // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. - 2014. - № 6. - С. 147-152.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kursovaya-rabota/10004>