

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/otchet-po-praktike/10255>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Экономика труда

Содержание

Введение 3

1. Организационный анализ и кадровая политика ООО «Миасс» 4

2. Система материального стимулирования в ООО «Миасс» 9

3. Разработка программы материального стимулирования ООО «Миасс» 13

Заключение 31

Список использованной литературы 33

Медицинское и стоматологический профилактический осмотр - 1 раза в год;

Путевки в санатории для сотрудников компании;

Профессиональное обучение и повышение квалификации сотрудников за счет средств компании;

Возможность получения льготного кредита через фирму.

Был произведен опрос сотрудников компании ООО «Миасс», цель которого было выявить уровень удовлетворенности персонала существующей системой мотивации, проводимой в компании. В опросе принимали участие все сотрудники компании ООО «Миасс».

Рассмотрим затраты, которые необходимо понести компании ООО «Миасс» для осуществления всех мероприятий по внедрению проекта (таблица 3.1).

Таблица 3.1

Затраты по осуществлению проекта нематериальной мотивации ООО «Миасс»

Наименование Затраты в месяц, рублей Количество месяцев, в году Итого, рублей

1.Аренда дорожки в боулинге 4000 6 24 000

2.Дорожка в бассейне 6 000 12 72 000

3.Аренда тренажерного зала. Тренажерный зал находится в распоряжении сотрудников 4 раза в месяц по выходным

дням 10000 12 120 000

4. Билеты в кино 30 000 3 90 000

Итого: 306 000

Цель проекта совершенствования системы нематериальной мотивации персонала ООО «Миасс» заключается в совершенствовании системы кадровой безопасности, связанной с высокой текучестью персонала.

Рекомендация по введению надбавки за выслугу лет.

Помимо системы нематериальной мотивации предлагаю ввести не существующую пока на предприятии надбавку за выслугу лет, от которой также будет зависеть размер заработной платы работников, что тоже понизит существующую в организации текучесть персонала.

Продолжительная безупречная работа является формой активности, которая должна поощряться, так как подобная работа под силу не всем работающим. Принцип установления надбавки за выслугу лет заключается в том, что при достижении определенного уровня или непрерывного стажа работы на предприятии размер надбавки увеличивается с течением времени.

Целесообразно установить определенный период работы, который должен поощряться. Например, через каждые пять лет безупречной работы работнику можно предоставить право на получение поощрения, значимость которого может повышаться. Рекомендуется установить периодичность выплаты надбавки ежеквартально. Основным документом для определения выслуги лет, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, должна являться трудовая книжка. Стаж работы должен исчисляться из всего времени, проработанного на ООО «Миасс» непрерывно

В рамках такого порядка рекомендуется принять шкалу, по которой будет выплачиваться надбавка.

Таблица 3.2

Шкала надбавок за выслугу лет

При стаже работы Размер надбавки к квартальному должностному окладу

1-3 лет 3 %

3-6 лет 5 %

6-10 лет 7 %

10-15 лет 9 %

Свыше 15 лет 11 %

Надбавка за выслугу лет будет служить дополнительным стимулированием для сотрудников организации работать на данном предприятии. С применением надбавки за выслугу лет работники реже будут прибегать к поиску новой работы, где выше размер заработной платы, что значительно снизит существующую на ООО «Миасс» текучесть персонала.

Таблица 3.3

Расчет надбавки за выслугу лет

Стаж работы Количество человек

До 1 года 120 человек 0

1 - 3 лет 250 человек 500 000

3 - 5 лет 330 человек 1 000 000

Итого: 1 500 000

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 рисковый 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 рисковые точки, представлять рисковые цепочки. И видеть рисковый потенциал.

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 рисков 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;

Список использованной литературы

1. Аллимарина Е.А., Брызгин Ю.В. Экономические основы трудовых отношений. М.: Экономика, 2011.
2. Гордеев М. Регламентация деятельности персонала. / Кадровое дело. // Управление персоналом. - 2011.
3. Исраилов Ш.Ш. Управление трудовыми ресурсами предприятия на основе факторов мотивации. // Управление и предпринимательство в экономике и социальной сфере: Сб-к научных статей. Вып. 2. - М.: Изд-во МАКС Пресс, 2011.
4. Исраилов Ш.Ш. Эволюция методов мотивации труда работников и их развитие в современных рыночных условиях // Проблемы социально-экономического развития на современном этапе: Сб-к научных статей. Вып.16. - М.: Изд-во «Проспект», 2014.
5. Коновалов А., Батунова Г. Аутсорсинг в морской деятельности России: лекарство от шока будущего // Морская политика России. Люди. События. Факты. - 2009. - С. 35.
6. Коновалов А.М., Федоренко Н.М., Батунова Г.В. Рейтингование федеральных целевых программ // Федеративные отношения и региональная социально-экономическая политика. - 2008. - № 10. - С. 32.
7. Овчаренко А.Н., Красноселов Д.К. Ситуации риска в принятии управленческих решений // Ученые записки Российского государственного социального университета. - 2011. - № 3. - С. 103-108.
8. Овчаренко А.Н., Секач М.Ф. Интегративный подход к анализу политических рисков // Акмеология. - 2005. - № 4 (16). - С. 16.
9. Пашкус В.Ю. Управление человеческим капиталом в крупном промышленном городе // Региональная экономика, 2011, № 4
10. Петренко В.Ф. Конструктивизм как новая парадигма в науках о человеке // Вопросы философии № 6 - 2011- С 75-81.
11. Соколов Д.С. Проблема стимулирования творческой активности молодых исследователей в России // Наука. Инновации. Образование. - 2014. - № 15.
12. Управление персоналом организаций: Учебное пособие / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: Инфра-М, 2011
13. Управление человеческими ресурсами: учеб. / М. И. Соколова, А. Г. Дементьева. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2011.
14. Филимонова О.В. Особенности трудовой мотивации работников малых предприятий // Материалы девятой научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. М.:МПСи.-2011
15. Филимонова О.В. Формирование комплексного мотивационного механизма - важный фактор повышения эффективности труда // Труд и социальные отношения.-2011.-№10.
16. Шмидт А.Н. Полезность и механизм человеческого поведения // Человеческий капитал. - 2015. - № 7 (79). - С. 81-83.
17. Шмидт А.Н., Гибелев И.В., Томилина Н.С. Стратегическое планирование и инновационная экономика России: причины неудач // Инновационная наука. - 2016. - № 2-2 (14). - С. 154-160.
18. Экономика труда / Под ред. П. Э. Шлендера. - М.: Юристъ, 2012.

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/otchet-po-praktike/10255>