

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/glava-diploma/42710>

**Тип работы:** Глава диплома

**Предмет:** Управление персоналом

## РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ АДМИНИСТРАЦИИ МО ГО «УСИНСК»

Важным аспектом кадровой стратегии организации должно стать осознание значимости кадрового ресурса как первоочередного и решающего звена развития организации, способного доказать и обосновать конкурентоспособность и социальную роль компании за счет высокого уровня профессионализма в реализации почтовых услуг и высокого уровня обслуживания потребителей.

Руководство предприятия осознало, что основой кадровой стратегии должно стать профессиональное развитие персонала за счет применение специальных методов активизации реализации творческого и инновационного потенциала сотрудников. Чтобы достичь этой цели компания должна предпринять следующие мероприятия:

- разработать инструменты совместной разработки мероприятий по изменению системы мотивации и повышению уровня удовлетворенности ею в виде собраний, «ящика для инновационных предложений.

Переподготовка, являясь одним из методов профессионального развития персонала должна осуществляться в компании за счет использования внутренних резервов удовлетворения потребности в кадрах и рассматривается в качестве альтернативы привлечению работников извне и их высвобождению.

Кадровая стратегия предприятия должна основываться на следующих принципах:

- приоритетности целей и задач развития компании,
- обеспечение законности управления персоналом,
- обеспечения повышения эффективности труда,
- приоритет мотивационных механизмов повышения эффективности труда,
- обучение и развитие – главные аспекты работы с персоналом.

Важным направлением профессионального обучения в Администрации МО ГО «Усинск» является обеспечение возможности дистанционного обучения в любое время. В компании внедрена система «Постоянное развитие», которую каждый сотрудник может использовать в рабочее время на своем компьютере. В данной программе заложены различные типы тренингов для разных специальностей и должностей. Благодаря такой системе персонал может готовиться к аттестациям и сдаче экзаменов на повышение квалификации.

Комплексный контроль за процессом развития персонала ведет кадровая служба Администрация МО ГО «Усинск», хотя отдельные его функции могут быть делегированы и другим, в том числе сторонним структурам.

К сожалению, опыт адаптации персонала в Администрация МО ГО «Усинск» еще не доказал свою эффективность, так как результаты работы предприятия в последние годы остаются плачевными. Однако, у компании есть потенциал для его развития, в том числе адаптируя и применяя опыт других компаний в сервисных отраслях.

Важно подобрать оптимальный комплекс методов мотивации и управления персоналом, чтобы использовать его ко всем сотрудникам и, тем самым, повышать производительность и качество труда.

Кадровая стратегия должна быть полноценной, структурированной, масштабной, но в то же время гибкой и способной к изменениям и интегрированию в нее новых аспектов, методов, положений.

Для реализации данных рекомендаций предлагаются следующие мероприятия.

Мероприятие 1: внедрение элементов бестарифной системы оплаты труда

Рассмотрим, может ли организация использовать бестарифную систему оплаты труда.

Для оценки уровня квалификации работников можно использовать определенную методику

расчета соответствующего коэффициента квалификационного уровня ККУ.

Коэффициент ККУ через заработную плату рассчитывается по следующей формуле:

$KKU = ZPi / ZPmin$ , где (1)

ZPi - средняя заработная плата i-го работника за достаточно продолжительный период (6 мес., 1 год и т.д.), предшествующий введению бестарифной системы оплаты труда, руб.;

ZPmin - средняя заработная плата работника с самым низким уровнем оплаты труда за тот же период, в руб.

Чаще всего использование данного способа позволяет учитывать сложность работы, фактические условия труда на рабочем месте и их комфортность; сменность, интенсивность труда, профессиональное мастерство, уровень инновационного вклада в оптимизацию труда и результата.

Оценивая трудовое участие работников рассчитывается коэффициент трудового участия (КТУ). На основе данного коэффициента до оценивается трудовой вклад работника в общие результаты труда подразделения.

-

*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/glava-diploma/42710>*