

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/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/46261>

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Экономика

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ 3

1 Общая характеристика предприятия 5

1.1. Краткая характеристика предприятия 5

1.2 Результаты исследования текучести кадров в ООО «МИЛАНА» 12

2 Проект управления текучестью персонала на примере ООО «МИЛАНА» 21

2.1 Программа управления текучестью персонала 21

2.2 Организационное планирование монопроекта 28

2.3 Расчет социально-экономической эффективности проекта 34

Заключение 40

Список использованных источников 42

Таблица 16 – Программа тренинга для руководителей в целях совершенствования стиля управления компаний

Раздел Содержание раздела

1 2

Введение Что нужно знать, чтобы быть успешным и эффективным руководителем.

Основы организации и профессиональной деятельности руководителя.

Как организовать деятельность персонала.

Объект и продукт труда менеджера Для нужны руководители в о рганизации.

Функции менеджмента и их взаимосвязь.

Зона ответственности.

Жизненно-практические технологии управления. Планирование времени и расстановка приоритетов.

Основы оперативного управления.

Основные виды и методы планирования.

Планирование работы отдела (подразделения, фирмы).

Роль руководителя в трансформации целей организации в индивидуальные цели подчиненных.

Организация повседневной деятельности.

Управление персоналом.

Трансформация цели организации в личные цели сотрудника. Делегирование полномочий и ответственность (правила и принципы).

Использование внешних и внутренних ресурсов в организации повседневной деятельности.

Найм, увольнение, обучение персонала.

Эффективные методы руководства и взаимодействия с подчиненными. Стили управления. Матрица ситуационного руководства.

Организация исполнения. Технологии постановки задач. Инструктирование.

Управление поведением работников.

Принципы и механизмы поощрений и наказаний.

Поддержание желаемого поведения.

Воспитательная функция руководителя. Наставничество, как способ управления и развития персонала.

Управленческое взаимодействие с подчиненными по вопросам, находящимся за Методы управления в подобных ситуациях.

Способы определения и развития потенциала подчиненного.

рамками их сферы деятельности.

Практика управления. Планирование в повседневной деятельности.

Информирование подчиненных.

Координация планов.

Контроль исполнения, ключевые показатели. Алгоритм контроля каждого сотрудника. Контроль повседневной деятельности подчиненных.

Контроль как сущность управления.

Основные показатели в повседневной деятельности.

Координация деятельности подчиненных на основе показателей деятельности.

Системная связь между планированием, контролем и мотивацией.

Управление конфликтами в коллективе. Способы разрешения конфликтных ситуаций. Стратегия и тактика поведения в конфликтных ситуациях.

Управление эмоциями в конфликте.

Причины и следствия конфликтов в организации. Конструктивные действия руководителя в конфликтной ситуации.

Методы индивидуального подхода к сотрудникам.

Профилактика конфликтов в трудовом коллективе

Мотивация подчиненных. Техники влияния на подчиненных.

Стимулирование сотрудников при постановке задач.

Оценка результата, вклада и компетентности сотрудников.

Речевые методики управления сотрудниками. Техники убеждения и манипуляций. Теория манипуляций.

Обратная связь с подчиненными.

Правила конструктивной критики.

Основы лидерства. Управление ситуациями.

Стили мышления в лидерстве и техника решения проблем.

Сильные и слабые стороны лидера.

Задачи тренинга для руководителей в целях совершенствования стиля управления компанией состоят в:

- а) формировании участниками практических навыков эффективного управления и контроля для успешного достижения поставленных целей;
- б) совершенствовании навыков управления в повседневной деятельности менеджеров организации;
- в) получении участниками методик эффективного руководства подчиненными;
- г) развитии навыков в области работы с сотрудниками своей организации: планировании, организации, мотивации, контроле, а также развитии персонала;
- д) знакомстве с различными управленческими стилями и основами лидерства.

Продолжительность тренинга – 48 часов.

Основной задачей Положения об оплате труда и мотивации персонала ООО «МИЛАНА» является описание применяемых в организации механизмов расчета и выплаты заработной платы.

Положение об оплате труда и мотивации персонала является документом, регламентирующим:

- а) принципы формирования системы оплаты труда;
- б) порядок расчета денежного вознаграждения за труд;
- в) критерии и процедуру оценки труда.

Задачами Положения об оплате труда и мотивации персонала являются:

- а) повышение эффективности и качества работы персонала;
- б) повышение эффективности контроля и учета планирования работ и выполнения заданий;
- в) стимулирование инициативы и творчества сотрудников;
- г) раскрытие кадрового потенциала и т.д.

Положение об оплате труда и мотивации персонала содержит в себе следующие разделы:

- а) общие положения;
- б) оплата труда;
- в) условия премирования;
- г) прочие условия оплаты труда;
- д) ответственность работодателя.

Положение об обучении и развитии персонала ООО «МИЛАНА» является документом, регламентирующим порядок организации и проведения обучения сотрудников. Данное Положение устанавливает общие требования к планированию, организации и осуществлению обучения сотрудников через создание и функционирование единой системы обучения.

Положение об обучении и развитии персонала ООО «МИЛАНА» состоит из следующих разделов:

- а) общие положения;
- б) основные понятия и определения;
- в) организация и проведение обучения сотрудников;
- г) расходы на обучение персонала;
- д) оценка эффективности обучения.

Разработка программы управления текучестью кадров в ООО «МИЛАНА» включает в себя следующие этапы:

- а) определение уровня текучести кадров (определение коэффициента текучести (Кт), частного коэффициента текучести (Ктч), коэффициента интенсивности текучести (Кит)).

Следует определять частный коэффициент текучести по:

- 1) структуре персонала (пол, уровень образования, возраст, квалификация);
- 2) по структурным подразделениям и АЗС;
- б) определение уровня экономических потерь, вызванных текучестью кадров с помощью следующих показателей:
 - 1) потери рабочего времени: временной интервал между увольнением сотрудника и принятием нового работника;
 - 2) потери, вызванные проведением процедуры увольнения;
 - 3) потери, вызванные проведением процедуры найма работников на вакантное рабочее место;
 - 4) затраты на обучение принятого на работу сотрудника;
 - 5) снижение производительности труда сотрудников, решившихся уволиться (проведение социологического исследования на основе анкетирования, интервьюирования);
 - 6) затраты на формирование стабильного трудового коллектива с нормальным социально-психологическим климатом;
- в) определение причин текучести кадров, которые могут анализироваться в двух аспектах:
 - 1) основания расторжения трудовых отношений, перечисленных в КЗоТ РФ;
 - 2) определение мотивационной структуры выбытия персонала (реальные причины, побуждающие работника принять решение об уходе из организации);
- г) определение системы мероприятий, направленных на нормализацию процесса высвобождения рабочей силы, совершенствования процедуры увольнения, преодоление излишнего уровня текучести, которые соответственно подразделяются на три группы: технико-экономические, организационные, социально-психологические;
- д) определение эффекта от осуществления разработанных мер, совершенствование процедуры увольнения, преодоление излишнего уровня текучести.

Структура бланка анкеты увольняющегося сотрудника содержит в себе следующие элементы: причины ухода из компании, занимаемая должность, возраст, стаж работы в компании.

Разработка программы оказания помощи увольняющимся предполагает оказание Отделом кадров и социально-трудовых ресурсов, увольняемым сотрудникам психологической, информационной, консультационной.

Увольняемому работнику следует предоставлять:

- а) рекомендательные письма;
- б) психологическую консультацию;
- в) обучение методам поиска работы; обучение работы с кадровыми агентствами;
- г) консультации по порядку обращения на биржу труда, предоставление соответствующих документов, информирование о сроках;
- д) консультации о том, как вести себя на собеседовании;
- е) грамотно составленное резюме;
- ж) список кадровых агентств;
- и) список территориальных управлений Службы труда и занятости;
- к) размещение объявления в Интернете о поиске работы для сотрудников, имеющих квалификацию.

Введение программы оказания помощи увольняющимся сотрудникам позволит:

- а) снизить количество претензий от увольняемых сотрудников;
- б) уменьшить число компенсационных выплат увольняемым сотрудникам;
- в) сохранить положительный имидж компании;
- г) остаться в хороших отношениях с увольняемым сотрудником.

Список использованных источников

1. Авчиренко, Л.К. Управление персоналом организации / Л.К. Авчиренко. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 482 с.
2. Агашкова, А.П. Есть такое явление - текучесть / А.П. Агашкова // Секреты управления персоналом. – 2011.– № 7.– С. 34-47.
3. Аскарова, В.В. Проблемы текучести персонала в организациях / В.В. Аскарова // Отдел кадров. – 2017. - № 2. – С. 61-78.
4. Андреева, Г.А. Высокая текучесть кадров компании: причины и методы борьбы [Электронный ресурс] / Г.А. Андреева //– Режим доступа. - <http://www.coleman.ru/>, свободный.
5. Ансофф, Н. Стратегическое управление / Н. Ансофф. – М.: Экономика, 2010. – 367 с.
6. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом: Учебное пособие / Т.Ю. Базаров. – М.: Мастерство, 2009. – 402 с.
7. Басовский, Л.Е. Менеджмент: Учебное пособие / Л.Е. Басовский. – М.: ИНФРА - М, 2015. – 123 с.
8. Васильева, О.Г. Можно ли контролировать текучесть персонала? / О.Г. Васильева // Все для кадровика. – 2015. – № 7. – С. 12-19.
9. Веснин, В.Р. Менеджмент. Учебник / В.Р. Веснин. – М.: Торговый дом «Элит – 2000», 2010. – 415 с.
10. Виханский, О.С. Менеджмент / О.С.Виханский, А.И. Наумов. – М.: БЕК, 2005. – 315с.
11. Герасимов, Б.Н. Менеджмент персонала: Учебное пособие / Б.Н. Герасимов, В.Г. Чумак. – Ростов н /Д: Феникс, 2010. – 329 с.
12. Глазов, М.М. Менеджмент / М.М. Глазов. - СПб.: Экономика и финансы, 2005. – 587 с.
13. Голубков, Е. П. Анализ текучести кадров на предприятии /Е.П. Голубков // Менеджмент в России. – 2006.– №4. – С. 23-29.
14. Гольцов, А. В. Методы снижения текучести кадров / А.В. Гольцов // Маркетинг. – 2016. – № 2. – С.39-43
15. Гординенко, Ю.Ф. Управление персоналом / Ю.Ф. Гординенко, Д.В. Обухов, С.И. Самыгин. – Ростов н/Д: Феникс, 2009. – 352 с.
13. Долбунов, А.А. Текучесть кадров - основная проблема предприятий / А.А. Долбунов // Маркетинг. – 2006. – № 12. – С. 57-64
16. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер. – М.: БИНОМ, 2011. – 437 с.
17. Драчева, Е.Л. Менеджмент: Учебное пособие / Е.Л. Драчева. – М.: Академия, 2008. – 410 с.
18. Евенко, Л.И. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами / Л.И. Евенко // Стратегия развития персонала: Материалы конференции. – М.: Дело, 2016. – 456 с.
19. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом / А.П. Егоршин.– М.: Инфра-М, 2012. – 389 с.
20. Егоршин, А.П. Управление персоналом: Учебное пособие / А.П.Егоршин. –Н.Новгород: НИМБ, 2009. – 378 с.
21. Ефимова, О.В. Финансовый анализ / О.В. Ефимова. – М.: Бухгалтерский учет, 2011. – 440 с.
22. Ефимова, М. Р. Статистические методы в управлении производством / М.Р. Ефимова. – М.: Финансы и статистика, 2009. – 365 с.
23. Журавлев, П.В. Технология управления персоналом: Учебник / П.В.Журавлев. – М.: Экзамен, 2011. – 255 с.
24. Каменипера, С.Е. Организация, планирование, управление деятельностью промышленных предприятий: учебник для вузов / С.Е. Каменипера. – М.: Высшая школа, 2017. – 613с.
25. Карташова, Л.В. Организационное поведение: Учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова. – М.: ИНФРА - М, 2006. – 310 с.
26. Кардашов, В. Персонал организации: теория и практика / В. Кардашов // Человек и труд. – 2010.– № 10. – С. 80-83.
27. Кириллов, Л. Методы совершенствования кадровой политики / Л. Кириллов // Управление персоналом. – 2010.– № 6. – С. 26-31.
28. Комаров, Е. И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом / Е.И. Комаров // Управление персоналом. – 2012. – № 4. – С. 54-62.
29. Комаров, Е. И. Управление персоналом – залог высокой прибыли / Е.И. Комаров // Управление персоналом. – 2010. – № 1. – С. 38-41.
30. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов– М.: ИНФРА - М, 2011. – 291 с.
31. Лысков, А.Ф. Текучесть персонала: причины, последствия, способы оптимизации /А.Ф. Лысков // Кадры предприятия. – 2016. – № 3. – С. 37-46.
32. Любинова, Н.Г. Менеджмент – путь к успеху / Н.Г. Любинова. – М.: Агропромиздат, 2017. – 630 с.
33. Макарова, И.К. Управление персоналом: схемы и комментарии: Учебник / И.К. Макарова. – М.: Юриспруденция, 2010. – 361 с.

34. Макарова, И. К. Управление человеческими ресурсами. Пять уроков эффективного HR-менеджмента / И. К. Макарова. – М.: Дело, 2007. – 232 с.
35. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Е.В. Маслов.– М.: ИНФРА-М, 2016. – 298 с.
36. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: Учебное пособие / Е.Б. Моргунов. – М.: Интел-Синтез, 2010. – 250 с.
37. Мордовин, С.К. Управление персоналом: современная российская практика: Учебник / С.К.Мордовин. – СПб.: Питер, 2005. – 412 с.
38. Низамутдинова, С.В. Как снизить текучесть кадров? / С.В. Низамутдинова // Персонал - микс. – 2017. – № 7. – С. 47–52.
39. Никифорова, Л. Анализируйте текучесть персонала, и вы много узнаете о компании /Л. Никифорова // Кадровое дело. –2011. – № 2. – С. 48–59.
40. Опарина, Н. Управление текучестью кадров / Н. Опарина // Кадровый менеджмент. – 2016. – № 4. – С. 56–67.
41. Ребрин, Ю.И. Основы экономики и управления производством / Ю.И. Ребрин. – Таганрог: ТРТУ, 2012. – 516 с.
42. Рогожин, М.Ю. Организация управления персоналом предприятия: Учебное пособие / М.Ю.Рогожин. – М.: РДЛ, 2017. – 215 с.
43. Романов, В. Плюсы и минусы текучести кадров / В. Романов // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – № 11. – С. 94–107.
44. Самыгин, С.И. Основы управления персоналом: Учебное пособие / С.И.Самыгин. – Ростов н/Д: Феникс, 2010. – 341 с.
45. Сартан, Г.Н. Новые технологии управления персоналом: Учебник / Г.Н.Сартан. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 285 с.
46. Скавитин, А.В. Методические подходы к определению текучести кадров / А.В. Скавитин // Кадры, персонал. – 2010. – № 6. –С. 54–61.
47. Травин, В.В. Менеджмент персонала предприятия: Учебник / В.В.Травин, В.А. Дятлов. – М.: Дело, 2012. – 108 с.
48. Федосеев, В.Н. Управление персоналом организации: Учебное пособие / В.Н.Федосеев, С.Н.Капустин. – М.: Экзамен, 2008. – 249 с.
49. Цевелев, В.В. Оценка экономической эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом: Методические указания к дипломному проектированию / В.В. Цевелев, О.В. Москвина. – Новосибирск.: Изд-во СГУПС, 2010. – 25 с.
50. Шарапова, Т.А. Виды и причины текучести / Т.А. Шарапова // Правовые аспекты организации. – 2012. – № 6. – С. 59–63.

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/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/46261>