



«Разработка системы управления персоналом на примере компании «ВЕЛНЕС»»

Выполнила:

Ратнюк Оксана Владимировна

Научный руководитель:

Табачникова Алла Александров



ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ

Цель – разработать мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом в организации.

Задачи:

- рассмотреть теоретические основы системы управления персоналом в организации;
- проанализировать системы управления персоналом организации;
- разработать мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом организации.

Принципы построения системы управления персоналом на предприятии



Принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом	Экономичности
	Прогрессивности
	Перспективности
	Комплексности
	Оперативности
	Оптимальности
	Простоты
	Научности
	Иерархичности
	Согласованности
Принципы, определяющие направления развития системы управления персоналом	Комфортности
	Специализации
	Параллельности
	Адаптивности

Методы управления персоналом

АДМИНИСТРАТИВНЫЕ	ЭКОНОМИЧЕСКИЕ	СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ
Установление госзаказов	Технико-экономический анализ	Социально-психологический анализ
Формирование структуры органов управления	Технико-экономическое обоснование	Социально-психологическое планирование
Утверждение административных норм и нормативов	Технико-экономическое планирование	Создание творческой атмосферы. Участие работников в управлении
Правовое регулирование	Экономическое стимулирование	Социальная и моральная мотивация и стимулирование
Издание приказов, указаний и распоряжений	Мотивация трудовой деятельности	Удовлетворение культурных и духовных потребностей
Инструктирование, отбор, подбор и расстановка кадров	Оплата труда	Формирование коллективов, групп
Утверждение методик и рекомендаций	Капиталовложения Кредитование Ценообразование	Создание нормального психологического климата
Разработка положений, должностных инструкций	Участие в прибылях и капитале	Установление социальных поведения
Разработка другой документации	Установление экономических нормативов	Развитие у работников ответственности
Устранение	Установление материальных	Установление моральных

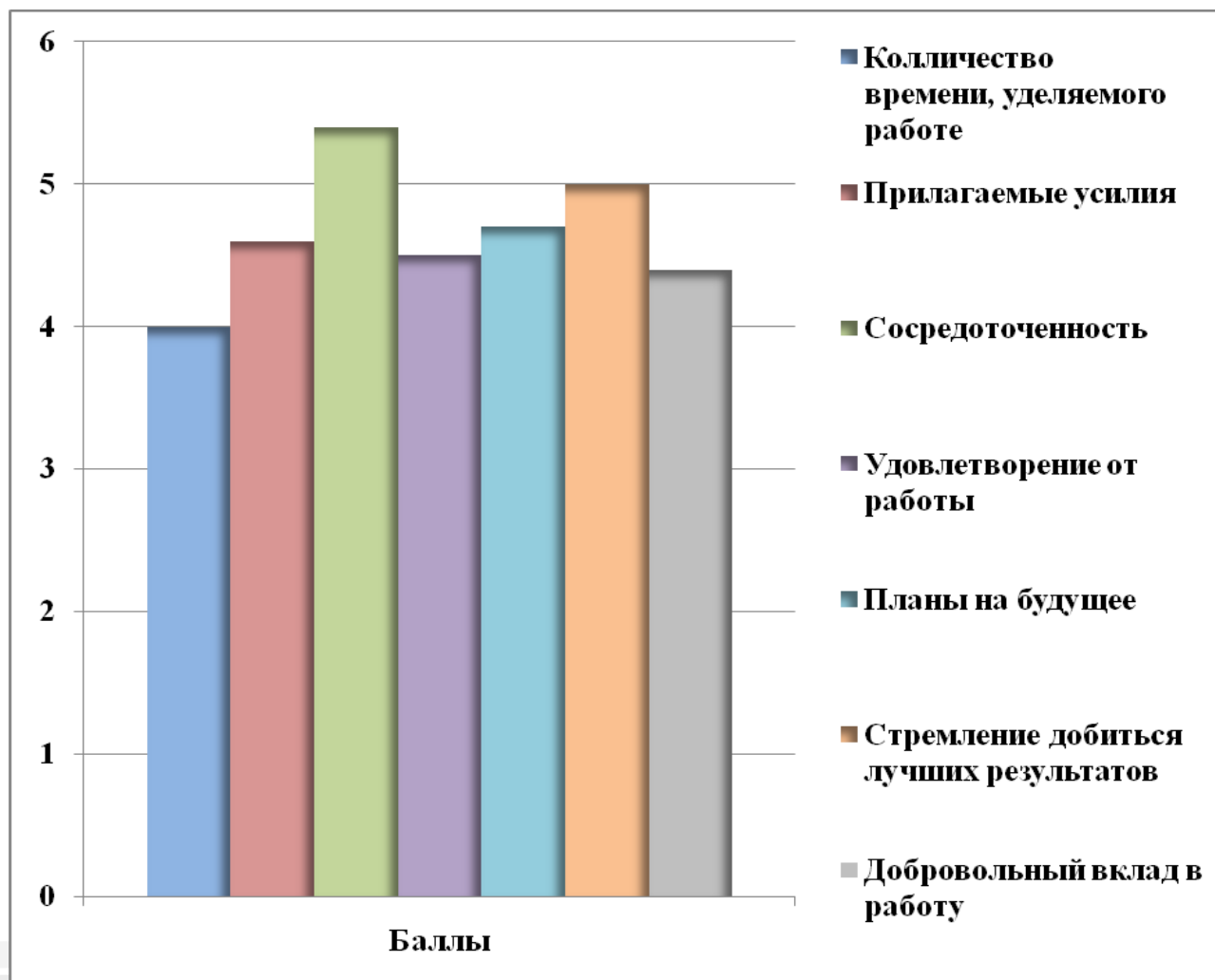
Объективная мотивация работников на основе опроса сотрудников:

- тестирование или анкетирование (позволяет выявлять потребности на ранних сроках и в процессе работы);
- наблюдение за работой отдела или подразделения («шпионские игры» позволяют узнать нужды людей, которые не слишком разговорчивы, замкнуты);
- интервью (есть категория людей, которые не любят бумаги, а в личной беседе могут расставить свои приоритеты четко и аргументированно);
- анализ документации и архива (позволяет найти ошибки, недочеты и недействующие меры).

Организационная структура управления «Велнес»



Оценка уровня мотивации сотрудников «Велнес»



Недостатки в системе мотивации персонала «Велнес»:



персоналу службы
необходимо
незначительное
«обновление»

необходимо
повышать
профессиональную
квалификацию
сотрудников

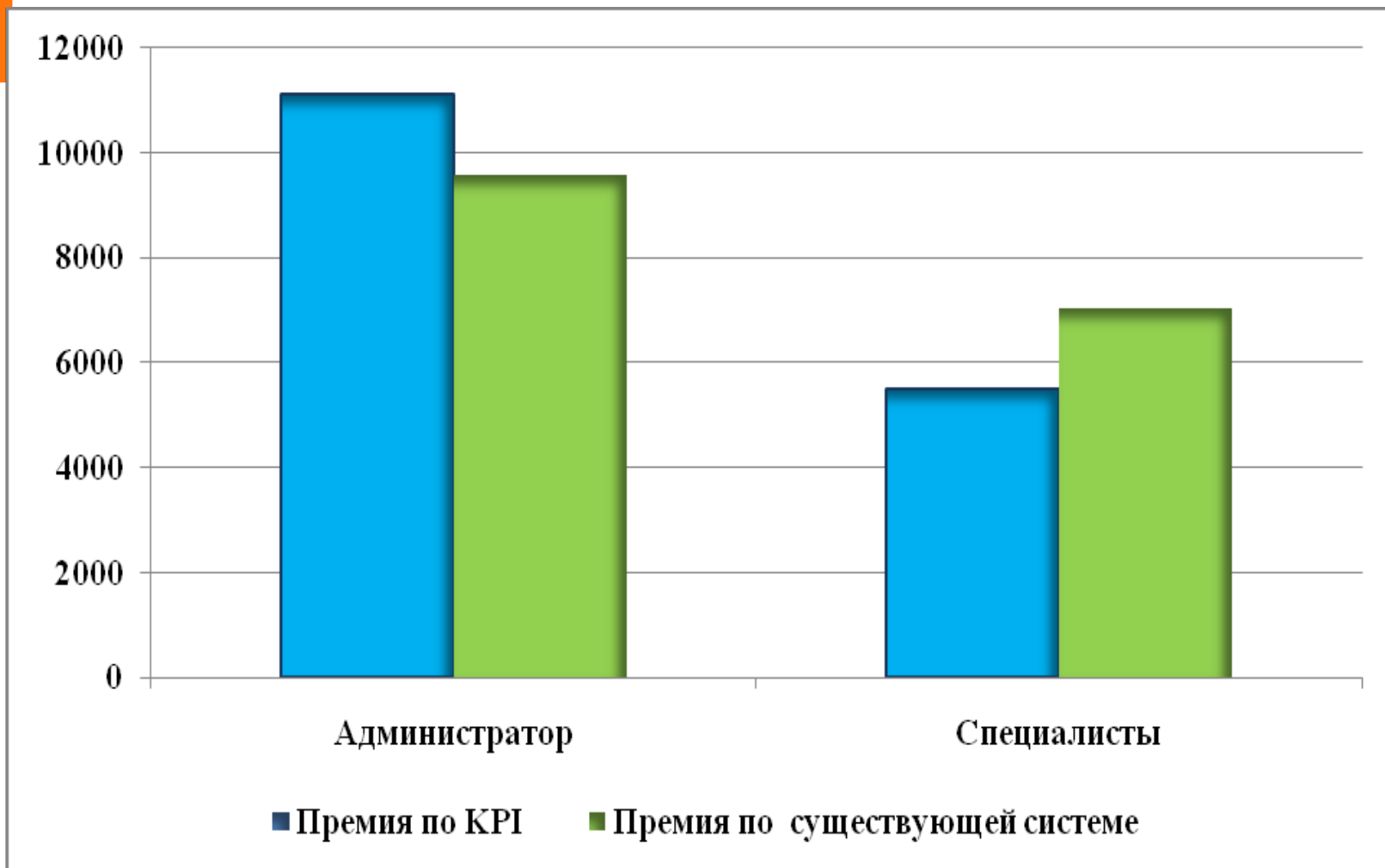
необходимо
увеличить
удовлетворение от
работы

необходимо
поощрять планы на
будущее

РЕКОМЕНДАЦИИ:



- для «омоложения» персонала службы при приеме на работу следует большее уделять специалистам до 35 лет;
- проводить аттестацию, обучение, курсы повышения квалификации;
- привлекать сотрудников к общекорпоративным мероприятиям, регулярно информировать о происходящем в компании, создавать время от времени краткосрочные задачи, часто в смежных со специализацией сотрудника областях;
- целесообразно использовать различные приемы изменения статуса без изменения должности;
- поощрение «побед», возможно, не всегда финансово, но зато всегда - словесным одобрением и поддержкой.



Размер премии по KPI и существующей системе

Используемые мотивы в «Велнес»

Потенциальные мотивы	Применяемы е 2015 г.	Планируемые 2016г
Оплата труда	+	+
Опасение потерять работу	+	+
Уважение коллектива	-	+
Возможность иметь работу, которая интересна	-	+
Социальные льготы	+	+
Режим отдыха, труда, организация труда	+	+
Охрана и безопасность труда	+	+
Общественная значимость труда	-	+
Санитарно-гигиенические условия труда	+	+
Организация труда, обеспечение техническими средствами	+	+
Возможность профессионального роста	+	+
Возможность проявить инициативу, самостоятельность	+	+
Итого:	9	12



«Разработка системы управления персоналом на примере компании «ВЕЛНЕС»»