

Содержание:

ВВЕДЕНИЕ

Условия современной экономики характеризуются тем, что управлению и работе с персоналом на предприятии уделяется значительное внимание, это ключевая позиция и ключевой элемент успешного ведения предпринимательской деятельности предприятия.

Кроме того, процесс формирования кадровой стратегии в настоящее время – актуальная проблема становления и управления трудовыми ресурсами на любом современном, конкурентоспособном предприятии.

Происходящие изменения, связанные с необратимостью экономических реформ и движением к здоровой конкуренции, заставляют организации России уделять значительное внимание аспектам управления кадровой политикой, базирующейся на научно обоснованном планировании.

Эффективно управлять организацией или предприятием нельзя без создания внутри него такой атмосферы, когда весь персонал ориентирован и заинтересован в достижении общих целей, каждым работником ощущается своя личная причастность к победам и неудачам коллектива.

Результат деятельности любого предприятия и его накопленный опыт работы с персоналом показывает, что решающим фактором эффективной деятельности является формирование производственного коллектива, а также обеспечение высокого качества кадрового потенциала.

Актуальность данной работы состоит в том, что проблемы в области управления персоналом и повседневная работа с кадрами, а также вопросы разработки кадровой стратегии постоянно находятся и будут находиться в ближайшей перспективе в центре внимания руководства каждого предприятия.

Целью данной работы является оценка влияния кадровой стратегии на работу службы персонала предприятия.

Задачи, которые необходимо решить ы:

1) рассмотреть сущность и содержание кадровой стратегии;

2) дать оценку кадровой политики на предприятии;

3) разработать кадровую стратегию предприятия.

Объектом исследования в данной работе является кадровая политика ОАО «ИФК «Redstone».

Предметом исследования является оценка влияния кадровой стратегии на работу кадровой службы ОАО «ИФК «Redstone».

Структура курсовой работы состоит из содержания, введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.

1. Содержание и сущность кадровой стратегии

1.1 Цели и задачи разработки кадровой стратегии

Кадровая политика – главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой предприятия. [1,с.15]

В этом отношении кадровая политика представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом.

Кадровая политика – это целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников.

Главным объектом кадровой политики предприятия является – персонал (кадры). Персоналом предприятия называется основной (штатный) состав его работников.

Кадры — это главный и решающий фактор производства, первая производительная сила общества. Они создают и приводят в движение средства производства, постоянно их совершенствуют. От квалификации работников, их профессиональной подготовки, деловых качеств в значительной мере зависит эффективность производства. [1,с.35]

Долгосрочное планирование действий организации, ориентированное на достижение стратегических целей, способно обеспечить компании устойчивый

успех и дальнейшее развитие.

Одно из ключевых мест в осуществлении гарантированного благополучия любой компании занимает кадровая стратегия. Она является определенным руководством компании, приоритетным направлением действий, необходимых для решения долгосрочной задачи по созданию высокопрофессионального, ответственного и сплоченного коллектива.

Основные черты кадровой стратегии: наличие ярко выраженного долгосрочного характера и непосредственная привязка к стратегии организации. [2,с.11]

Создание и корректировка кадровой стратегии осуществляется постоянно. Сказывается взаимосвязь не только с краткосрочными планами и задачами организации, но и с решением стратегических задач дальней перспективы. Эффективной конкретизацией вопросов кадровой стратегии является стратегический план организации.

Такого рода документы содержат список задач и способы решения, выраженные в конкретных мероприятиях, с указанием лиц, ответственных за выполнение каждой задачи, и ограничением срока исполнения.

В случае необходимости привлечения дополнительных ресурсов (информационных, финансовых), в стратегическом плане указывается количество, необходимое для успешного решения задачи. [2,с.59]

Кадровая стратегия призвана способствовать следующим факторам:

- 1) увеличение возможностей организации для успешного противостояния конкурентам путем эффективного использования кадрового потенциала;
- 2) усиление преимуществ организации перед конкурентами путем позитивного изменения условий использования и динамичного развития персонала, а также формирование ответственного, компетентного и высококвалифицированного коллектива работников;
- 2) выявление и использование возможностей сотрудников к творческому самовыражению и развитию, способствующему достижению целей, как предприятия, так и целей самого сотрудника.

Разработка кадровой стратегии организации предусматривает обязательный учет следующих значимых факторов:

1. экономический;
2. политический;
3. правовой;
4. социальный;
5. фактор воздействия внешней среды.

Стратегический план организации, являясь результатом конкретизации кадровой стратегии, должен отражать анализ всех пяти факторов и их возможное влияние на стратегию организации в целом.

Глубокий анализ влияния как внешних, так и внутренних факторов должен быть, с учетом поставленных задач, положен в основу концепции развития организации.

Одним из основных вопросов разработки грамотной кадровой стратегии является выявление сильных и слабых сторон управления кадрами предприятия. Эти вопросы являются определяющими условиями успешности организации, поэтому, для выявления сильных и слабых сторон при анализе внутренней среды применяются такие методы стратегического менеджмента, как SWOT, создание профиля среды или матрицы угроз. [9,с.127]

Анализ факторов среды посредством метода SWOT выявляет имеющиеся сильные и слабые стороны организации в сфере управления кадрами. Помимо этого, данная информация является самооценкой предприятия, что позволяет объективно сравнить свое предприятие с конкурентами и сделать выводы. Также в результате анализа данным методом выявляются возможности и угрозы, которые имеются в организации.

Информативную оценку функции управления персоналом и ряда других показателей можно получить посредством применения конкурентного профиля предприятия.

В этом методе оценка успешности управления персоналом осуществляется экспертными методами. Другие показатели оцениваются по методу сравнительно анализа.

Одним из важнейших факторов, учет которых необходим при разработке стратегии управления персоналом, является уже существующий уровень основополагающих проблем:

- 1) структуры дифференциального управления коллективом; количественной оптимизации персонала, с учетом текущей динамики; результативности осуществляемых затрат на персонал с учетом заработной платы, различных видов вознаграждения, расходов на обучение и других;
- 2) динамики и направления развития персонала, включающих в себя адаптацию, карьерное продвижение по служебной лестнице и всевозможные виды обучения;
- 3) социальных мер и бытового обеспечения, включающих в себя защиту, страхование и гарантии;
- 4) систем управления кадровым потенциалом; наличия и развития традиций и норм поведения, связанных с организацией.

Стратегия работы с кадрами является частью экономической стратегии организации и одним из результатов планирования ими деятельности в целом. Практически же встречаются различные варианты взаимодействия, среди которых можно выделить основные концепции кадровой стратегии: кадровая политика и стратегия зависимы от общей стратегии организации; стратегия организации является зависимой от стратегии работы с персоналом; взаимосвязанность общей и кадровой стратегий организации; взаимная интеграция стратегий.

Целостная система управления персоналом представляет собой гармоничное сочетание таких элементов, как кадровая политика, стратегия и планирование.

Кадровая политика предприятия позволяет определить, какой именно коллектив необходим организации и каким образом следует организовать работу персонала, чтобы успешно осуществлять поставленные стратегические планы и задачи.

Кадровая же стратегия предоставляет действенные методы, используя которые, организация получит возможность собрать и удержать необходимый ей персонал. Кадровое планирование является процессом разработки и внедрения ряда мероприятий, посредством которых может быть реализована кадровая политика и стратегия организации.

Относительно периода, кадровое планирование возможно условно разделить на стратегическое (долгосрочное), тактическое (среднесрочное) и оперативное (краткосрочное). [6, с.78]

То есть, кадровая политика, стратегия и планирование являются экстраполяцией политики компании в целом на плоскость человеческого фактора.

Система управления персоналом организации зависит от проработанности составляющих ее элементов и их взаимосвязи.

Принципы построения кадровой политики следующие:

- 1) стратегическая ориентированность – учет воздействия краткосрочных эффектов на дальнейшее развитие предприятия;
- 2) комплексность мер – разработка стратегий предприятия таким образом, чтобы они дополняли и помогали друг другу в процессе деятельности организации;
- 3) системность подхода – методичные и планомерные изменения в вопросе управления кадрами, исключающее применения «лоскутных» мер; логичность и последовательность методов – методы, которые используются в кадровой стратегии, не могут быть противоречивыми.

Их неукоснительное применение на практике следует реализовывать в заранее определенной последовательности для получения необходимого результата; экономическая эффективность – эффективный процесс невозможен без баланса качества труда и его стоимости.

Следует использовать для решения поставленных задач человеческий ресурс оптимального качества, отвечающий уровню задачи.

1.2 Кадровые мероприятия и кадровая стратегия

Являясь хоть и значимым, но все же лишь одним из факторов, кадровая стратегия любой организации зависит от стратегии функционирования предприятия в целом.

Основные стратегии организации следующие:

- 1) минимизация издержек – стратегия применима при массовом производстве, не требующем высокой квалификации работников с основным акцентом на количество. [10,с.147]

Принципы кадровой стратегии: основными являются внешние материальные стимулы; эффективность работников оценивается в краткосрочный период; использование внешних источников рабочей силы; заведомо известное отсутствие возможностей карьерного роста; отсутствие гарантии занятости; неоправданно ужесточенная иерархия; минимизация инвестиций в персонал;

2) повышение качества – используется предприятиями, ориентированными на специфические или уникальные товары, а также оказание услуг высокого класса.

Принципы:

1. подбор уже готовых квалифицированных специалистов;
- 2) разработка принципов мотивации, для вовлечения и удержания работника;
- 3) применение системы премирования для стимулирования повышения качества продукции;
- 4) дифференцированное предоставление гарантий занятости в виде заключения либо трудового договора, либо краткосрочных контрактов;
- 4) инвестирование в обучение персонала: фокусирование – предприятие осуществляет свою деятельность в рамках определенной рыночной ниши.

В этом случае практически отсутствуют существенные требования к кадрам и работе с ними; инновационная – постоянное обновление услуг или продуктов.

Принципы:

- 1) постоянная переподготовка кадрового состава;
- 2) определение и разработка принципов мотивации;
- 3) адаптационные программы и развитие гибкости мышления;
- 4) система поощрения для реализации потенциала работников.

Помимо стратегий организации, существует определенная зависимость кадровой стратегии от стратегии развития бизнеса в целом. В зависимости от вида стратегии бизнес – развития, происходят изменения и в работе с персоналом, отражая требования к работникам и особенности управления и развития.

Кадровые мероприятия – действия, направленные на достижение соответствия персонала задачам работы организации, которые проводятся с учетом конкретных задач этапа развития организации. [1,с.175]

Следовательно, для того, чтобы успешно решать задачи управления человеческими ресурсами, предприятию необходима не только проработанная кадровая политика и стратегическое планирование, но и жизненно необходима

кадровая стратегия, которая является адекватной изменению внешних и внутренних условий.

2. Оценка кадровой политики ОАО «ИФК «Redstone»

2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия

Полное наименование организации: Открытое акционерное общество «Инвестиционно-финансовая корпорация «Redstone».

Сокращенное наименование организации: ОАО «ИФК «Redstone».

Адрес местонахождения: Россия, Центральный федеральный округ, Москва, Пресненская наб., 23

Инвестиционно –финансовая корпорации «Redstone» специализируется на прямых инвестициях в региональные инфраструктурные проекты.

Организация выбирает направления, имеющие наибольшее социальное значение для регионов, производит комплексную оценку и структурирование проектов, привлекает инвесторов и партнеров и контролирует реализацию проекта на всех его этапах. [7,с.42]

Основной структурной единицей компании является отдел, представляющий собой обособленное звено предприятия, выполняющее определенную часть хозяйственного процесса.

Состав и количество отделов, их взаимосвязь определяют структуру предприятия. Первичным структурным звеном и первичным структурным элементом отдела является рабочее место.

Общее представление об имевших место качественных изменениях в структуре средств и их источников, а также динамике этих изменений можно получить с помощью вертикального и горизонтального анализа отчетности.

Из проведенного анализа можно сделать вывод о том, что за истекший год у предприятия произошло изменение структуры баланса.

Имущество предприятия снизилось на сумму 8745001 тыс. рублей, что на 59,6 % ниже по сравнению с прошлым годом.

Большая часть снижения связана с уменьшением размера краткосрочных финансовых вложений. На основании этого можно судить о значительном снижении платежеспособности предприятия в целом на конец 2017 г.

Судя по данным баланса, доля внеоборотных активов предприятия за год увеличилась на 5,9 %, но в абсолютной величине внеоборотные активы снизились на 1437571 тыс. руб.

Оборотные средства предприятия снизились на 5,9 % и составили на конец 2017 года 4366069 тыс. руб., что на 7307433 тыс. руб. меньше, чем на конец 2016 г.

В составе имущественной массы текущих активов резко снизился удельный вес денежных средств и краткосрочных финансовых вложений с 77,44 до 66,55 %.

Запасы у предприятия отсутствуют.

Доля дебиторской задолженности увеличилась на 4,99 пункта и составила к концу 2017 года 7,12 %.

Увеличение валюты баланса на 8745002 тыс. руб. свидетельствует о снижении потенциала фирмы.

Следующий анализ, который следует провести так, это характеристика источников формирования имущества предприятия.

На основании проведенного анализа можно сделать вывод, что собственный капитал возрос на 14059 тыс. руб. за счет полученной прибыли, которая осталась нераспределенной.

Долгосрочные пассивы предприятия за год снизились на 4,71 %. Если говорить о краткосрочных пассивах, то они снизились по абсолютной сумме на 125001 тыс. руб., а доля увеличилась на 0,87 %. Кредиторская задолженность уменьшается на 1301741 тыс. руб.

Действующим положением об оплате труда в ОАО «ИФК «Redstone» система оплаты труда основного персонала определена как повременно-премиальная

(отдел по договорной работе, отдел разработки программного обеспечения, отдел разработки инвестиционных проектов), для остального персонала определена как повременная (администрация, финансово-экономический отдел, отдел рекламы и связей с общественностью).

Решения об установлении окладов, начислении премий по итогам работы за месяц работникам осуществляется Генеральным директором организации и оформляется в форме Решения о распределении Фонда оплаты труда (ФОТ). [12,с.236]

Главный бухгалтер должен подготовить Решение о распределении ФОТ за подписью Генерального директора в срок до 3-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата.

Основанием для Решения о распределении ФОТ является: утвержденное Генеральным директором организации штатное расписание,

табель учета рабочего времени. [8,с.45]

Размер месячной заработной платы без учета премиальных и иных поощрительных выплат любого, в т. ч. неквалифицированного, работника организации, полностью отработавшего норму рабочего времени, в нормальных условиях труда не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в РФ.

2.2 Анализ основных элементов кадровой политики

Анализ основных элементов кадровой политики исследуемого предприятия.

Руководство ОАО «ИФК «Redstone» все время проводит работу по совершенствованию структуры управления компанией, чтобы добиться ее полного соответствия поставленным целям и задачам, а так же отвечать воздействующим на нее внутренним и внешним факторам.

Предприятие ясно осознает, что эффективность работы и его выживание в перспективе будет оцениваться адекватностью приспособления ее к изменившимся условиям внешней среды, а человеческий ресурс станет основным фактором деятельности организации.

В ОАО «ИФК «Redstone» процедурой подбора и приема на работу кадров занимается начальник отдела по рекламе и связям с общественностью.

Основные распространенные методы поиска персонала, применяемые в ОАО «ИФК «Redstone»:

1) подбор кандидатов через знакомых. Начальник отдела иногда сам обращается к сотрудникам с предложением приглашать на работу своих знакомых, размещает в заведениях внутренние объявления;

2) использование внешних источников информации, службы занятости, размещение объявлений в СМИ.

Это один из самых распространенных из используемых методов на данном предприятии.

К недостаткам этого способа следует отнести необходимость проводить впоследствии отсев среди многочисленного количества кандидатов, большинство из которых не соответствует предъявляемым требованиям. [20,с.228]

Процесс найма и отбора персонала в ОАО «ИФК «Redstone» происходит следующим образом: при появлении вакансии начальник отдела приступает к процедуре найма.

Общепринятая процедура состоит из этапов:

Формирование «профиля позиции» или «идеального образа кандидата». При формировании данного образа, прежде всего, четко определяются основные функции специалиста, выделяют требования обязательные и желательные. Требования к профессиональным знаниям и навыкам формируются на основе должностных инструкций соответствующей вакантной должности.

В ОАО «ИФК «Redstone» очень редко принимаются люди без опыта работы, поэтому основным критерием при отборе кандидатов является опыт работы в данной отрасли, личные качества; поиск кандидатов; оценка кандидатов.

Первая, предварительная оценка кандидатов – это оценка на основании резюме. По ее результатам производится первичный отсев тех кандидатов, которые изначально не подходят по целому ряду очевидных параметров: уровень образования, опыт работы; заключительное собеседование и принятие решения.

На данном этапе в присутствии профильного руководителя происходит разговор с двумя-тремя кандидатами, претендующими на определенную должность.

Окончательное решение о принятии на работу выносит Генеральный директор.

На основе анализа результатов собеседования руководитель профильного подразделения (с участием начальника отдела) выбирает кандидата который, по его мнению, наиболее подходит для данной должности.

Адаптация – это процедура введения нового сотрудника в должность.

В ОАО «ИФК «Redstone» для помощи в адаптации вновь принятым сотрудникам назначают специалиста с большим опытом работы. Такого сотрудника принято называть наставником.

К выбору наставника подходят тщательно. Это не просто опытный работник, обладающий большими знаниями и практическими навыками, но еще и человек, у которого есть определенный авторитет и уважение в коллективе. Кроме того, наставник должен владеть практическими навыками обучения.

На предприятии действует система доплат и компенсаций работникам. Сотрудники поощряются не только премиями, а так же получают специальные памятные грамоты и дипломы.

Подход к обучению персонала ОАО «ИФК «Redstone». Важно подметить, что развитие персонала на предприятии является специфической задачей и занимает важное место среди процедур, обслуживающих бизнес-процессы функционирования предприятия.

В ОАО «ИФК «Redstone» работа по обучению, повышению квалификации, развитию персонала разделена на несколько направлений:

- 1) профессиональное обучение вновь принятых рабочих и обучение вторым профессиям;
- 2) за каждым стажером закрепляется опытный наставник из числа наиболее квалифицированных работников, который обучает своего подопечного специфике деятельности;
- 3) проводится периодическая переаттестация, проверка знаний.

Постановка новых организационных целей иногда радикально меняют содержание труда самых различных категорий работников - от высшего руководства до рядовых.

В таких условиях обучение становится совершенно необходимым: повышение квалификации руководителей; повышение квалификации остальных работников на открытых семинарах, тренингах, мастер-классах.

Обучение персонала организации проводится как на площадках предприятия (своими силами или с привлечением сторонних преподавателей), так и во внешних образовательных и консультационных организациях.

Положительные и отрицательные моменты процесса обучения персонала в ОАО «ИФК «Redstone» следующие:

- 1) для обучения новичков выстроена и отлажена схема обучения с привлечением наставников и специалистов;
- 2) регулярно проводится переаттестация кадров;
- 3) запланирована программа обучения руководителя;
- 4) для проведения обучения привлекаются специалисты как на самом предприятии, так и вне его;
- 5) требуются высокая компетентность специалистов и большие временные затраты на обучение персонала;
- 6) эффективность учебной программы оценивается лишь с помощью опроса обучающихся, результатов их работы.

Методика построения системы обучения персонала позволяет построить обучение как бизнес-процесс организации, преодолеть сопротивление сотрудников изменениям, сформировать позитивный имидж обучения, повысить экономическую целесообразность вложения денежных средств в обучение средства. Но главное то, что она успешно работает в рамках организации. [9,с.447]

В соответствии с действующим законодательством ОАО «ИФК «Redstone» самостоятельно определяет форму и системы оплаты труда, размеры должностных окладов, размеры и виды доплат, надбавок, премий и других видов материального поощрения работников.

Условия оплаты труда работников, размер оклада, установленный в организации, определяются трудовым договором (контрактом) и штатным расписанием организации.

Положением об оплате труда предусмотрены премии к окладу персонала:

1) премии в размере 35 % от оклада, которые начисляются Отделу по договорной работе, Отделу разработки программного обеспечения и Отделу разработки инвестиционных проектов;

2) единовременные премии (для администрации и остальных отделов), которые начисляются за выполнение планов организацией, высокие результаты деятельности работника, проявление инициативы, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей и т.д. Размер премии каждого сотрудника определяется руководителем соответствующего направления и утверждается Генеральным директором в абсолютном размере.

Премии начисляются при наличии средств в ФОТ.

Далее, необходимо провести анализ фонда заработной платы, сопоставляя его фактическую сумму за 2018 год с суммой предыдущего года.

Можно сделать вывод, что среднегодовая заработная плата одного работника ОАО «ИФК «Redstone» в 2018 году увеличилась по сравнению с 2017 годом на 1,69 тыс. руб.

Несмотря на то, что средняя продолжительность рабочего дня сократилась на 0,1 часа, среднечасовая заработная плата повысилась на 0,02 тыс. руб.

Это является положительным моментом для работников ОАО «ИФК «Redstone». Рост среднечасовой заработной платы произошел за счет увеличения размера премии из фонда материального поощрения и нерационального использования фонда оплаты труда.

Система мотивации в ОАО «ИФК «Redstone» разработана. Всем сотрудникам компании предоставляется социальный пакет.

Кадровая политика ОАО «ИФК «Redstone» имеет достоинства и недостатки.

Достоинства:

1) организационная структура позволяет осуществлять оптимальное разрешение трудовых конфликтов;

2) стиль руководителя в ОАО «ИФК «Redstone» позволяет наиболее рационально распределять полномочия, инициативу и ответственность между подчиненными. Ежемесячно на совещании проводится информирование членов коллектива по важным для них вопросам.

3) руководитель стимулирует благоприятный психологический климат в коллективе. [12,с.141]

Недостатки:

1) на этапе организационного развития необходимо совершенствовать управление персоналом

2) к определенной заработной плате (оклад, премия) сотрудник быстро привыкает и это уже не является достаточным стимулом в работе.

Для повышения производительности труда человеку необходима цель, способ ее достижения и соответствующее вознаграждение, т.е. своим трудом, своим вкладом увеличить, подействовать на результат и соответственно получить свою долю в этом результате. На таком подходе основывается, предлагаемая система. [15,с.81]

На основании выше изложенного можно сделать следующие выводы:

1) согласно рассмотренной выше классификации предприятие осуществляет предпринимательский вид стратегии.

В соответствии с данной стратегией специалист по кадрам осуществляет подбор специалистов под конкретные проекты, создает банк кандидатов, осуществляет контакты с кадровыми агентствами.

На предприятии сформирован опытный коллектив, способный на высоком уровне решать поставленные задачи, а именно для дальнейшего роста компании необходимо осуществлять стратегию прибыльности, в рамках которой необходимо разрабатывать оптимальные схемы стимулирования труда и реализовывать соответствующие программы.

В ОАО «ИФК «Redstone» освоение современных методов управления персоналом идет медленно.

Оценка современного состояния службы управления персоналом показала, что ОАО «ИФК «Redstone» нуждается в совершенствовании системы управления персоналом, отвечающей стратегическим целям развития бизнеса.

3. Разработка кадровой стратегии предприятия

Стратегия прибыльности предполагает некоторые изменения в работе специалиста по персоналу и изменении кадровой стратегии. Основой данной стратегии должен стать не подбор и обучение нового персонала, а удержание в компании существующего персонала и повышение его мотивации. [16,с.184]

В рамках данной стратегии необходимо разработать оптимальную схему стимулирования труда и реализовать соответствующие программы.

Основные предложения, касающиеся разработки оптимальной схемы стимулирования труда, связаны с совершенствованием практики начисления заработной платы в ОАО «ИФК «Redstone» и сводятся к составляющим (в отношении премиальной части), а именно разработка системы основных показателей, характеризующих достижение целей и эффективность деятельности компании и разработка стратегии, в которой состав показателей сбалансирован по различным аспектам (финансовые - нефинансовые, срочные - отсроченные).

Дело состоит в том, что к определенной заработной плате (оклад и премия) сотрудник быстро привыкает и это уже не является достаточным стимулом в работе.

Для повышения производительности труда человеку необходима цель, способ ее достижения и соответствующее вознаграждение, т.е. своим трудом, своим вкладом увеличить, подействовать на результат и соответственно получить свою долю в этом результате.

На таком подходе основывается, предлагаемая система.

Управление оплатой труда сотрудников предприятия достаточно сложная управленческая задача. Этот момент наиболее актуален для отделов и сотрудников, непосредственно не связанных с производственным процессом.

Практика показывает, что именно от управляющих, обслуживающих структурных подразделений (отделов) предприятия зависит достижение тех или иных

результатов деятельности всего коллектива. [18,с.71]

Предлагаю систему оплаты, которая позволит установить размер премии работникам и таким образом стимулировать работу каждого специалиста. Системой предусматривается доля участия каждого сотрудника в соответствующих результатах труда коллектива.

При этом основную нагрузку по управлению премиальной частью оплаты труда подчиненных несут руководители высшего звена (начальники отделов).

Такая система предназначена для формирования и распределения премии всем сотрудникам предприятия с учетом личного трудового вклада, доли в конечном результате. Следует определить для каждого отдела показатели, выполнение которых будет влиять на размер премии.

Невыполнение какого-либо показателя на 5% влечет снижение размера премии на 1% пункт.

В каждом отделе руководитель располагает 10% от премиального фонда для поощрения сотрудников, в зависимости от их вклада в достижение показателей отдела, который будет оцениваться через коэффициент трудового участия. [17,с.164]

Такой подход позволит объединить интересы всех отделов и сотрудников компании и нацелить их на увеличение этого самого результата. Изменение принципов формирования премии от конкретных показателей позволяет изменить ответственность персонала за результаты труда.

Кроме всего прочего, зависимость зарплаты от результатов дает уверенность собственнику в том, что он платит заработанный деньги.

Система при управлении оплатой труда позволяет осуществлять: расчет доли каждого сотрудника в результатах труда и выдачу результатов на утверждение руководителю; размер премий на основе заложенных стартовых условий. Премии рассчитываются в динамике конечных результатов; установить с помощью заложенных механизмов простую, логичную и прозрачную систему мотивации персонала на предприятии.

Преимущества системы:

- 1) обеспечивает взаимосвязь между уровнем заработной платы и эффективностью управления;
- 2) вознаграждение всех работников непосредственно связано с результатами труда;
- 3) мотивирует высокоэффективный, качественный, инициативный труд, раскрывает потенциал сотрудников;
- 4) объединяет индивидуальные потребности с коллективными результатами;
- 5) обеспечивает взаимосвязь и сотрудничество между отделами, подразделениями предприятия, регионов, страны, нацеленные на результат.
- 6) легко воспринимается персоналом;
- 7) закрепляет кадры, повышает уровень дисциплины;
- 8) справедливость, социальная направленность и логика при распределении;
- 9) укрепляет психологический климат в коллективе;
- 10) эффективные управленческие решения на всех уровнях управления;
- 11) объединяет интересы собственника и коллектива и государства;
- 12) совокупный показатель результатов управленческого, непроизводственного труда;
- 13) охватывает всех работников независимо от ранга;
- 14) оптимизация расходов на заработную плату за счет увеличения конечных результатов.

Система позволит увязать оплату труда с конкретными показателями деятельности и повысит заинтересованность в достижении конечных результатов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Одним из ключевых моментов в осуществлении гарантированного благополучия любой компании занимает кадровая стратегия.

Она является определенным руководством компании, приоритетным направлением действий, необходимых для решения долгосрочной задачи по созданию высокопрофессионального, ответственного и сплоченного коллектива.

Создание и корректировка кадровой стратегии осуществляется постоянно. Сказывается взаимосвязь не только с краткосрочными планами и задачами организации, но и с решением стратегических задач дальней перспективы.

На основании исследования кадровой политики предприятия сделаны следующие выводы:

- согласно рассмотренной выше классификации предприятие осуществляет предпринимательский вид стратегии. В соответствии с данной стратегией специалист по кадрам осуществляет подбор специалистов под конкретные проекты, создает банк кандидатов, осуществляет контакты с кадровыми агентствами. На предприятии сформирован опытный коллектив, способный на высоком уровне решать поставленные задачи;

- для дальнейшего роста компании необходимо осуществлять стратегию прибыльности, в рамках которой необходимо разрабатывать оптимальные схемы стимулирования труда и реализовывать соответствующие программы.

Основные предложения, касающиеся разработки оптимальной схемы стимулирования труда, связаны с совершенствованием практики начисления заработной платы в ОАО «ИФК «Redstone» и сводятся к двум составляющим (в отношении премиальной части): разработка системы основных показателей, характеризующих достижение целей и эффективность деятельности компании и разработка стратегии, в которой состав показателей сбалансирован по различным аспектам (финансовые - нефинансовые, срочные - отсроченные).

Такой подход позволит объединить интересы всех отделов и сотрудников компании и нацелить их на увеличение этого самого результата.

Изменение принципов формирования премии от конкретных показателей позволяет изменить ответственность персонала за результаты труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Стратегический менеджмент: учебник / А.В. Александрова, С.А. Курашова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016 г.
2. Андреев С.В., Волкова В.К. Оплата труда. - М.: Альфа-Пресс, 2018 г.
3. Архипова Н.И. Менеджмент (Управление персоналом) / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: ИНФРА-М, 2017 г.
4. Аширов Д.А. Управление персоналом. - М.: ТК Велби, 2014.
5. Аширов Д.А. Организационное поведение. - М.: Проспект, 2016 г.
6. Балабанов И.Т. Основы финансового менеджмента М.: Финансы и статистика, 2016 г.
7. Басовский Л.Е. Стратегический менеджмент: учебник / Л.Е. Басовский. - М.: ИНФРА-М, 2017 г.
8. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. - М.: Юристь, 2017 г.
9. Деркач А.А., Калинин И.В. Стратегия подбора и формирование управленческой команды. - М: Изд-во РАГС, 2015 г.
10. Дорофеев В.Д. Менеджмент: учеб. пособие / В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Н.Ю. Шестопад. - ИНФРА-М, 2014 г.
11. Егоров С.Н. Управление персоналом. - Изд.: ПГУ Пенза, 2015 г.
12. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. - 3-е изд.Н. Новгород: НИМБ, 2015. г.
13. Журавлев П.В., Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджеров. - М.: Экзамен, 2013 г.
14. Зайцев Л.Г. Стратегический менеджмент: учебник / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. - М.: Магистр, 2014 г.
15. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2015 г.
16. Кнорринг В.И. Искусство управления: учебник для вузов. - М., 2014 г.

17. Кныш М.И. Организация труда персонала. – СПб, 2017 г.
18. Крейнина М.Н. Финансовый менеджмент: учебное пособие. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 2018 г.
19. Куприянчук, Е.В. Щербакова Ю.В. Управление персоналом: ассистент, комплектование, адаптация, развитие: Учебное пособие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. - М.: РИОР, 2015 г.
20. Магура М.И. Поиск и отбор персонала. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 2016 г.
21. Маркова В.Д. Стратегический менеджмент: понятия, концепции, инструменты принятия решений: Справочное пособие / В.Д. Маркова, С.А. Кузнецова. - М.: ИНФРА-М, 2016 г.
22. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: Учебник для бакалавров / Е.Б. Моргунов. - М.: Юрайт, 2013 г.
23. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа / А.А. Томпсон, А.Д. Стрикленд; Пер. с англ. А.Р. Ганиева, Э.В. Кондукова. - М.: Вильямс, 2014г.
24. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. - М., 2016 г.
25. Хаксевер К., Рендер Р., Рассел Р., Мердик Р. Управление и организация в сфере услуг, 2-е изд. / Пер. с англ. под ред. В.В.Кулибановой. - СПб.: Питер, 2016 г.
26. Финансовый менеджмент: теория и практика: Учебник./ Под. ред. Е.С. Стояновой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Перспектива, 2015 г.