|  |  |
| --- | --- |
| *voenmeh* | МИНОБРНАУКИ РОССИИ  федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  высшего образования  **«Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова»**  **(БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова»)** |
| БГТУ.СМК-Ф-4.2-К5-01 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Факультет |  | Р |  | Международного промышленного менеджмента и коммуникаций |
|  |  | шифр |  | наименование |
| Кафедра |  | Р1 |  | Менеджмент организации |
|  |  | шифр |  | наименование |
| Дисциплина |  | Управление персоналом организации | | |

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ

на тему:

|  |
| --- |
| Факторы, влияющие на эффективность труда |

|  |  |
| --- | --- |
| Выполнил магистрант группы | Р1М42 |
| Захарченко Е.И. | |
| Фамилия И.О. | |
| Преподаватель доцент | |
| Миловзорова М.Н. | |
| Фамилия И.О | |

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

2018г.**1. Анализ факторов внешней среды организации**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группы факторов | Факторы | Вариант использования для повышения качества труда |
| Факторы прямого воздействия | потребители | Анализ предпочтений потребителей, грамотный маркетинг, учет независимости поведения потребителя |
| конкуренты | Анализ целей конкурентов, оценка их текущей стратегии, изучение сильных и слабых сторон, положения в отрасли (сфере деятельности) |
| поставщики | Всесторонний анализ деятельности и потенциала поставщиков, оценка качества и стоимости поставляемого ими товара, услуги |
| финансовые организации | Получение кредитного финансирования для долгосрочного развития |
| рынок труда | Анализ реального спроса и предложения кадров, обеспечение притока высококвалифицированных специалистов |
| Факторы косвенного воздействия | | |
| Политико-правовые | налоговая политика | Формирование системы налогообложения согласно получаемым доходам. Поддержка самозанятых. Установление налоговых льгот в зависимости от уровня повышения производительности труда |
| трудовое законодательство | Применение механизма социальной защиты работников |
| "санкции" | Проявление гибкости в управлении организацией в усложняющихся условиях, недопущение ликвидации организации |
| международный опыт | Внедрение стандартов ISO, использование преимуществ иностранных компаний |
| государственное регулирование | Формирование государственных программ по вопросам социального партнерства, улучшения условий труда, снижения травматизма и т.д. |
| Экономические | экономическая ситуация в стране | Адаптация управления организацией к изменяющимся условиям |
| уровень доходов | Установление минимальной з/платы (с учетом географических особенностей, стоимости продуктовой корзины и т.д.), стремление повысить уровень доходов во всех областях, рассматривая данную меру как стимул для повышения квалификации работников и повышения качества выполняемых ими операций |
| уровень безработицы | Стремление к поддержанию естественного уровня безработицы |
| издержки | Система бережливого производства |
| инвестиции | Привлечение высококвалифицированных кадров, вложение в обучение собственных кадров |
| Социальные | престижность профессии | Поддержание соответствие уровня профессиональных качеств "имиджу должности" |
| СМИ, ТВ, Интернет | Реклама организации, привлечение высококвалифицированных и молодых специалистов |
| образование | Концепция непрерывного образования, специализированного обучения, инвестирование, интеграция теоретического обучения в ВУЗе с практическим производственным обучением на предприятии |
| отношение к труду и отдыху | Установление рационального режима труда и отдыха |
| Технологические | инновации | Организация сбора, хранения и использования информации о новациях, которые возникают в сфере деятельности организации |
| научно-технический прогресс | Формирование новых рабочих мест для обслуживания новых технических средств и работы с ними |
| применение электронных технологий | Автоматизация процессов, электронный документооборот, минимизация издержек |
| Экологические | климатические условия | Анализ особенностей географического местоположения потребительского рынка |
| ресурсные условия | Применение ресурсосберегающих технологий |
| состояние окружающей среды | Охрана окружающей среды |
| Демографические | рождаемость, смертность | Обеспечение равного доступа к поступлению на службу |
| половозрастной состав | Обеспечение равного доступа к поступлению на службу, экономия человеческого труда (в случае сокращения трудового потенциала) |
| миграция | Организация привязки к рынку труда (а не к рынку жилья), повышение трудовой привлекательности всех регионов страны, приостановка миграции трудоспособного населения из страны, увеличение миграции трудовых ресурсов в страну |

**2. Анализ факторов внутренней среды организации**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группы факторов | Факторы | Вариант использования для повышения качества труда |
| Экономические | оплата труда | Мониторинг удовлетворенности персонала оплаты труда, установление базового оклада и квалификационных надбавок |
| "социальный пакет" | Предоставление гибкого социального пакета с учетом пожеланий работника (в зависимости от состояния его здоровья, личных интересов, семейного положения) |
| материальное стимулирование | Разработка критериев и размеров доплат за отдельные достижения, система премирования сотрудников |
| нематериальное стимулирование | Формирование у сотрудников чувство причастности к достижению обзей цели, подача личного примера, доски почета, объявление благодарности |
| Корпоративная культура | командообразование | Развитие системы коммуникаций, решение конфликтных ситуаций, выработка правил взаимодействия. |
| ценности | Разработка системы ценностей, целей, задач для всех участников организации. Анализ фактически реализуемых ценностей, целей, задач. |
| бренд талантов | Распространение информации об организации, ее корпоративной культуре. Установление связи будущих кандидатов с компанией до встречи с ее представителями для формирования мнения и оценке ожиданий |
| Кадровые | подбор и расстановка кадров | Изучение анкетных данных, проведение собеседования для определения наиболее подходящего подразделения |
| режим труда и отдыха | Установление гибкого графика, 4-дневной рабочей недели |
| обучение, повышение квалификации | Для получение практического опыта, овладения новыми программными средствами и технологиями - использование обучения с отрывом от работы, для отслеживания правовых изменений, пополнения теоретических знаний - использование дистанционного обучения |
| кадровый резерв | Включение в кадровый резерв стимулирует специалиста повышать свою квалификацию, проходить обучение, выполнять контрольные показатели эффективности для дальнейшего продвижения по службе |
| продвижение по службе | Формирование кадрового резерва, обеспечение возможности должностного роста для перспективных сотрудников |
| текучесть кадров | Организация работы по удержанию и привлечению высококвалифицированных кадров |
| наличие вакансий | Свидетельствует о выполнении работниками большего объема заданий (ввиду неполной укомплектованности штата). Необходимо обеспечить приток молодых специалистов, а также проведение внутреннего отбора кандитов на замещение вакантных мест (обеспечить работника более подходящим видом деятельности, где он может реализовать себя более эффективно). При этом оставить 5-10% вакантных должностей (от штатной численности) не заполненными на случай проведения организационно-штатных мероприятий |
| адаптация на новом месте | Развитие института наставничества в целях более быстрого "включения" новичка в рабочий процесс |
| ротация | Использование опыта организации работы в подразделении другим начальником, налаживание взаимосвязей в коллективе |
| методы подбора кадров | Использование комплексного подхода для получения всесторонней характеристики кандидата на должность |
| приток молодых специалистов (выпускники вузов) | Организация целевого набора, выпускники будут готовиться для работы в конкретной организации, проходить практику, в результате которой ознакомятся со спецификой работы |
| Организационные | руководитель, стиль руководства | Установление демократического стиля руководства |
| сплоченность коллектива | Обучение всех членов коллектива навыкам совместной деятельности и умению объединить и сосредоточить усилия на общие задачи |
| взаимозаменяемость работников | Развитие кругозора сотрудников, обучение основным направлениям работы подразделения (наличие 2-3 человек, знающих конкретный участок работы) |
| конфликты | Разрешение конфликта на ранних стадиях, формирование коллектива с учетом слаженности работы людей и человеческих отношений |
| деятельность профсоюзов | Оказание воздействия на текучесть кадров, гарантию занятости, регулирование производственных конфликтов, предоставление работнику "коллективного голоса" в лице профсоюза |
| структура организации | Возможность рационально использовать людей, финансы, оборудование, предметы труда, площади предприятия |
| Организация труда | сопряженность с рисками | Проведение инструктажа по технике безопасности, поведении при наступлении ситуации, сопряженной с риском для жизни и здоровья, проведение профилактических мероприятий |
| степень свободы в принятии решений | Обеспечение большей свободы повысит степень ответственности за принимаемые решения, работник побоится допустить ошибку и перепроверит правильность принимаемого решения |
| рассредоточенность подразделений по городу, региону и т.д. | Обеспечение концентрации основных отделов в одном здании (отдел кадров, бухгалтерия, информационно-технический отдел, отдел тылового обеспечения, отдел документационного обеспечения) |
| трудовая дисциплина | Установление контроля за соблюдением общих правил внутреннего трудового распорядка |

**3. Анализ внутриличностных факторов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группы факторов | Факторы | Вариант использования для повышения качества труда |
| Личностые | Личностные качества | Проведение беседы для определения сильных сторон, разработка вариантов их использования в организации |
| Авторитетность | Привлечение сотрудника к принятию управленческих решений |
| Способности | Создание условий для реализации способностей |
| Потребности | Физиологические | Установление справедливой оплаты труда, социальных гарантий |
| Самосохранение | Обеспечение безопасных условий труда, гарантия предоставления должности |
| Социальные | Определение места сотрудника в коллективе, его социальной роли |
| Уважение и признание | Обеспечение служебного роста, уважение сотрудника |
| Саморазвитие | Содействие самореализации сотрудника, поощрение креативности |
| Психологические | стресс | Установление причин стресса, его качества (положительный/отрицательный). В зависимости от причин выработка плана действий (при межличностном и групповом стрессе-устранение конфликтов, организационные причины-пересмотр стиля руководства, установление обратной связи, поддержание корпоративного духа |
| удовлетворенность работой | Создание комфортных условий труда, материальное и нематериальное стимулирование, организация личного развития и профессионального роста, создание и поддержание высокого уровня заинтересованности в достижении целей организации |
| самооценка | Организация обратной связи с начальством и иными сотрудниками об эффективности своей работы, осуществление оценки своей работы совместно с непосредственным руководителем |
| темперамент | Правильный подбор вида работы, ее характера, возможность "переключения" с одного вида на другой |
| инициативность | "Подпитка" личной заинтересованности, делегирование полномочий, возможность разделения функций (один-предлагает идеи, другой-исполняет), наделение полномочиями для реализации инициатив |
| способность организовать свой труд | Расстановка приоритетов в трудовых операциях, планирование, контроль выполнения запланированных мероприятий |
| работоспособность | Создание комфортных условий труда, оборудования рабочего места |
| степень ответственности | Предоставление должностному лицу возможности принятия самостоятельных решений, выборочный контроль принятых решений |
| желание развиваться | Поддержание психологического комфорта в коллективе, исключение монотонности и автоматизма при выполнении операций, повышение самооценки сотрудника |
| Мотив | ценности | Установление соответствия и создание баланса ценностей сотрудника и организации |
| убеждения | Поддержание соответствия меняющихся убеждений сотрудников и целей, ценностей организации |
| мотивация | Разработка и применение системы материального и нематериального стимулирования |