



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Калужский филиал
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана
(национальный исследовательский университет)»
(КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана)

ФАКУЛЬТЕТ МК «Машиностроительный»

КАФЕДРА МК8 «Организация и управление производством»

Домашняя работа

«Использование кадровых технологий в производственной деятельности»

ДИСЦИПЛИНА: «Управление персоналом»

Выполнил: студент гр. ИУК4-11М _____ (Сафронов Н.С.)
(подпись) (Ф.И.О.)

Проверил: _____ (Иконникова И.В.)
(подпись) (Ф.И.О.)

Дата сдачи (защиты):

Результаты сдачи (защиты):

- Балльная оценка:

- Оценка:

Калуга, 2024

Цель работы: формирование у студентов практических навыков по применению на практике современных методов управления персоналом и организации работы с персоналом.

Задачи:

- спроектировать кадровую политику на предприятии;
- разработать алгоритм построения системы управления персоналом;
- оценить стиль управления;
- рассчитать кадровые показатели;
- оценивать эффективность выполнения работы с персоналом;
- оформить отчет (в произвольной форме) по результатам аналитических работ.

Постановка задачи

На примере конкретной организации (предприятия) рассмотреть кадровую политику и применяемые в кадровой деятельности методы управления персоналом.

Результаты выполнения работы

ООО «Орби Системс» — малое предприятие в сфере IT, специализирующееся на разработке геоинформационных систем и веб-технологий. В компании работает 30 человек, и ключевая задача кадровой политики состоит в формировании команды узкоспециализированных специалистов, чьи навыки дополняют друг друга для достижения высоких результатов. Организация стремится создать комфортные условия для профессионального развития сотрудников, поддерживая инновации и качество.

Кадровая политика

Основной целью кадровой политики компании является привлечение квалифицированных сотрудников, которые не только соответствуют высоким профессиональным стандартам, но и способны эффективно интегрироваться в команду. Приоритет отдается кандидатам, проявляющим

готовность к обучению и работе в коллективе. Ключевые ценности кадровой политики — инновации и ориентация на качество, которые лежат в основе корпоративной культуры.

Несмотря на высокие амбиции, компания сталкивается с трудностями, связанными с текучестью кадров. Основные причины этого — узкая специализация задач, ограничивающая возможности карьерного роста, а также недостаточный акцент на нематериальной мотивации и работе с конфликтами.

Процесс найма

Поиск кандидатов осуществляется через платформу HeadHunter. Процесс найма включает несколько этапов: изучение резюме, собеседование, выполнение тестового задания и прохождение испытательного срока. Однако компания не использует методы оценки soft skills, что ограничивает возможности выявления кандидатов с высоким потенциалом для интеграции в команду и развития корпоративной культуры. Основными требованиями к кандидатам остаются профессиональные навыки, умение работать в команде и желание обучаться.

Развитие сотрудников

В ООО «Орби Системс» процесс обучения и адаптации сотрудников построен на менторстве. Сотрудники находятся под руководством более опытных коллег до тех пор, пока не достигают уровня middle. Этот момент фиксируется повышением по должности. Темы, актуальные для обучения, включают геоинформационные системы и веб-технологии.

Дополнительные возможности обучения предоставляются сотрудникам через участие в конференциях, однако внутренние образовательные мероприятия не организуются на регулярной основе. Это оставляет пространство для улучшений в части системного подхода к развитию сотрудников.

Мотивация и рабочая среда

Компания предлагает сотрудникам гибкие формы работы, включая удалённый режим и гибкий график, что положительно влияет на уровень комфорта и продуктивности. Кроме того, сотрудники получают необходимое оборудование для работы, а атмосфера open space способствует свободному взаимодействию внутри команды.

Материальная мотивация реализуется через премии, однако нематериальная мотивация отсутствует. Это может быть вызовом для компании, так как дополнительные меры признания заслуг и создание программ поощрения могли бы повысить вовлечённость сотрудников и снизить текучесть кадров.

Корпоративные мероприятия, такие как празднование достижений и неформальные встречи, используются для улучшения климата внутри коллектива, но системного подхода к работе с эмоциональным состоянием сотрудников пока нет. Программы профилактики стресса, так же как и механизмы разрешения конфликтов, в компании не внедрены.

Оценка персонала

Обратная связь предоставляется по мере необходимости руководством и менторами. Основные критерии оценки включают самостоятельность выполнения задач, а также их количество и качество. Эти оценки используются для принятия решений о повышении, премировании и распределении задач между сотрудниками.

Тем не менее, процесс обратной связи лишён регулярности, что могло бы способствовать более чёткому контролю и развитию сотрудников.

Основные вызовы и меры решения

Высокая текучесть кадров остаётся одной из главных проблем ООО «Орби Системс». Руководство выявило несколько ключевых причин этого явления: неудовлетворённость карьерным ростом и ограниченная возможность развиваться из-за узкой специализации задач. Для борьбы с этими вызовами руководство компании предпринимает меры, такие как

повышение заработной платы, изменение профиля деятельности сотрудников и перевод их на другие проекты. Однако выходные интервью с уходящими сотрудниками не проводятся, что не позволяет полноценно анализировать причины текучести.

Долгосрочные планы

Руководство компании планирует увеличение штата сотрудников в ближайшие годы, однако стратегический план, охватывающий аспекты управления персоналом, пока не разработан. Изменений в корпоративной культуре не планируется, что может замедлить адаптацию компании к меняющимся условиям рынка труда.

Рекомендации

Для повышения эффективности кадровой политики и снижения текучести кадров рекомендуется предпринять следующие шаги:

1. **Улучшить процесс найма:** внедрить этапы оценки soft skills, чтобы выявлять кандидатов, способных гармонично вписаться в корпоративную культуру.
2. **Развивать систему мотивации:** создать нематериальные стимулы, такие как признание заслуг, гибкие бонусы и программы обучения.
3. **Оптимизировать обучение:** организовать регулярные внутренние образовательные мероприятия и увеличить участие сотрудников в профессиональных конференциях.
4. **Внедрить программы работы с конфликтами:** разработать официальные процедуры разрешения конфликтов и проводить тренинги по управлению эмоциями.
5. **Сформировать долгосрочную стратегию:** разработать план управления персоналом с учётом перспектив роста и изменения рынка труда.

Заключение

ООО "Орби Системс" демонстрирует успешные элементы кадровой политики, такие как использование менторства, поддержка гибких форм работы и внедрение демократического стиля управления. Однако компания сталкивается с вызовами, требующими более структурного подхода, особенно в вопросах мотивации, разрешения конфликтов и стратегического планирования. Реализация предложенных рекомендаций позволит компании укрепить свои позиции на рынке и создать устойчивую, мотивированную команду.

Вывод: в ходе работы сформированы практические навыки по применению на практике современных методов управления персоналом и организации работы с персоналом.

Список литературы

1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб. пособие / П.Э. Шлендер, В.В. Лукашевич, В.Д. Мостова и др. ; под ред. П.Э. Шлендер. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - ISBN 5-238-00909-7; То же [Электронный ресурс]. - URL: [//biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747) (Министерство образования РФ)

2. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др.; под ред. Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 568 с. - URL: [//biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464)

3. Шапиро, С.А. Управление персоналом: курс лекций, практикум [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / С.А. Шапиро. - 2-е изд., доп. и перераб. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 288 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3674-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: [//biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272164](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272164) (СР 1.3, СР 2.2).

4. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 192 с. - Библиогр. в кн. - URL: [//biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558)

5. Шапиро, С.А. Управление персоналом как вид предпринимательской деятельности [Электронный ресурс] / С.А. Шапиро, А.Я. Шапиро. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 340 с.: ил., табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3669-5; То же [Электронный ресурс]. - URL: [//biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272163](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272163)

4. Основы экономики и управления наукоемкими предприятиями [Текст]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям подготовки 222600 "Организация и управление наукоемкими производствами", 222000 "Инноватика" / И. В. Иконникова [и др.] ; Московский гос. технический ун-т им. Н. Э. Баумана,

Калужский фил. - Калуга : Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2016. - 351 с. : ил., табл.; 22 см.; ISBN 978-5-7038-4224-9

5. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата / И. А. Максимцев [и др.]; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 526 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-412774

6. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; перевод с английского Д. П. Коньковой. — 4-е изд. — Москва : Лаборатория знаний, 2020. — 802 с. — ISBN 978-5-00101-819-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/135533>

7. Лазаренко, Д. Ю. Управление персоналом на автотранспортном предприятии / Д. Ю. Лазаренко, В. В. Нагорный. — Санкт-Петербург : Лань, 2023. — 172 с. — ISBN 978-5-507-45918-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/319310>

8. Яцков, И. Б. Управление персоналом на предприятиях водного транспорта / И. Б. Яцков. — 2-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Лань, 2023. — 268 с. — ISBN 978-5-507-47183-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/338042>

9. Яцков, И. Б. Управление персоналом на предприятиях водного транспорта / И. Б. Яцков. — 2-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Лань, 2023. — 268 с. — ISBN 978-5-507-47183-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/338042>

10. Михайлова, Н. С. Управление персоналом : учебно-методическое пособие / Н. С. Михайлова, В. А. Оглоблин. — Иркутск : ИрГУПС, 2023. — 176 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/407459>