

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/diplomnaya-rabota/101260>

**Тип работы:** Дипломная работа

**Предмет:** Экономика

Введение 3

1. Роль трудовых ресурсов в обеспечении эффективности производства 6

1.1. Понятие и сущность трудовых ресурсов 6

1.2. Управление трудовыми ресурсами на современных предприятиях 7

1.3. Методы повышения эффективности производства 13

2. Анализ управления трудовыми ресурсами в «ДОСААФ» 18

2.1. Характеристика деятельности предприятия 18

2.2. Кадровая политика 19

Заключение 30

Список использованной литературы 31

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. В условиях рыночной конкуренции для каждого предприятия неизбежно возникает проблема максимально эффективного использования всех видов ресурсов. В этом смысле такой ресурс как персонал обладает мощнейшим потенциальным резервом для развития. Понимание того факта, что эффективное управление персоналом предприятия является важнейшим фактором эффективности в целом, привело к формированию инновационных подходов в этой области, а проблема оптимизации управления персоналом стала важнейшей задачей управления.

Предприятие, как социально-экономическую и производственную систему, приводит в движение персонал, который является важнейшим фактором его развития на современном этапе рыночных отношений. Поэтому очень важно построить эффективную систему управления этим важнейшим ресурсом на основе отдельных направлений исследований теории и практики менеджмента.

В связи с изменением подходов к управлению персоналом возникают новые задачи, решение которых невозможно без использования современных технологий управления персоналом.

На сегодняшний день эффективное управление персоналом предприятия является одним из важнейших факторов эффективности работы предприятия в целом. Персонал является тем ресурсом, мобилизация которого позволяет значительно повысить эффективность результатов деятельности.

Проблема эффективного использования человеческих ресурсов остается одной из актуальных социально-экономических проблем России. Одним из критериев эффективности управления трудовыми ресурсами является повышение производительности труда. В рыночных отношениях важное значение приобретает рациональное управление трудовым потенциалом предприятий, установление оптимальных трудовых пропорций. Рабочая сила в условиях рынка является товаром, поэтому возникает необходимость планирования и прогнозирования всех вопросов, связанных с её функционированием, в частности, установление сбалансированного спроса и предложения в сфере труда, повышение его производительности и т.д.

Состояние изученности проблемы. Теоретические и практические вопросы, касающиеся особенностей управления персоналом предприятия, рассматривали такие авторы, как: А. Г. Гольдфарб, С. М. Ерохин, П. В. Журавлёв, А. Я. Кибанов, О. В. Крушельницкая, С. К. Мордовин и др. В то же время вопрос совершенствования управления человеческими ресурсами реального предприятия является актуальным и интересным.

Целью работы является анализ роли трудовых ресурсов в обеспечении эффективности деятельности предприятия.

Для достижения цели ставятся и выполняются следующие задачи:

- раскрыть понятие и структуру трудовых ресурсов предприятия;
- раскрыть особенности управления трудовыми ресурсами;
- провести организационно-экономическую характеристику предприятия;

- осуществить анализ состава, структуры и движения трудовых ресурсов предприятия;
- провести оценку системы управления трудовыми ресурсами предприятия;
- разработать мероприятия по совершенствованию управления трудовыми ресурсами предприятия;
- привести экономическое обоснование эффективности предложенных мероприятий.

Объектом работы является «Местное отделение общероссийской общественно-государственной организации Добровольное общество содействия армии авиации и флоту России Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края».

Предмет работы – управление трудовыми ресурсами.

Для проведения исследования использованы следующие методы: анализ источников и научной литературы, наблюдение, систематизация различных теорий и подходов, методы системного, сравнительного анализа, синтез. Они направлены на раскрытие теоретических основ управления трудовыми ресурсами организации; анализ управления трудовыми ресурсами в «Местное отделение общероссийской общественно-государственной организации Добровольное общество содействия армии авиации и флоту России Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края»; разработку мероприятий по совершенствованию управления трудовыми ресурсами «Местное отделение общероссийской общественно-государственной организации Добровольное общество содействия армии авиации и флоту России Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края».

Практическая ценность выпускной квалификационной работы заключается в том, что отдельные разделы работы могут быть использованы в качестве лекционного материала. Кроме того что предложения автора по совершенствованию управления трудовыми ресурсами могут быть использованы как в «Местное отделение общероссийской общественно-государственной организации Добровольное общество содействия армии авиации и флоту России Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края», так и на других предприятиях РФ.

## 1. РОЛЬ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

### 1.1. Понятие и сущность трудовых ресурсов

Большинство учёных по-прежнему активно используют термин «трудовые ресурсы». К ним они чаще всего относят ту часть населения, которая, обладая необходимыми способностями, может трудиться, но многие сужают его до размеров предприятия и называют «трудовыми ресурсами» имеющихся на нём работников, что по нашему мнению не совсем корректно.

Всё это свидетельствует, что среди учёных нет единства в терминологии, которую используют по отношению к важнейшему фактору производства – человеку. При этом необходимо признать, что все указанные термины в определённых контекстах применяются обоснованно, но в тоже время недопустимой является подмена их друг другом.

Исходя из выше изложенного, мы считаем, что все эти понятия, хотя и относятся к одной социально-экономической категории – населению, но характеризуют различные его стороны. Поэтому необходимо выявить их общие черты, выделить индивидуальные отличия друг от друга и внести разграничение в использование данных понятий. Это позволит в дальнейшем избежать не только путаницы в терминологии, но и использовать соответствующие методы их исследования, разработать специфические методики управления разными группами ресурсов для труда.

Трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, способная осуществлять трудовые функции как по найму, так и в режиме самозанятости.

Трудовые ресурсы – важный ресурс каждого предприятия, управление которым способно обеспечить его конкурентоспособность и эффективность.

### 1.2. Управление трудовыми ресурсами на современных предприятиях

Довольно мало теоретических исследований, касающихся определения структуры системы управления персоналом. В течение последнего десятилетия и сегодня ученые, исследующие вопросы управления персоналом обращают свое внимание в основном на направления маркетинга персонала, управления знаниями и стратегического управления персоналом.

По мнению Д.А. Корсакова, существуют следующие подсистемы системы управления персоналом :

- С1 – подсистема анализа и планирования персонала;
- С2 – подсистема найма и учета персонала;

- С3 – подсистема мотивации персонала;
- С4 – подсистема оценки персонала;
- С5 – подсистема управления развитием персонала;
- С6 – подсистема создания условий труда;
- С7 – подсистема информационного обеспечения системы управления персоналом;
- С8 – подсистема развития организационной структуры управления;
- С9 – подсистема правового обеспечения.

Л.Б. Пошелюжна считает, что система управления персоналом, которая сложилась на ведущих отечественных предприятиях, включает следующие подсистемы: анализ и планирование персонала, подбор и наем персонала, оценки персонала, организация обучения и повышения квалификации персонала, аттестация и ротация кадров, мотивация персонала, учет сотрудников предприятия, организация трудовых отношений на предприятии, создание условий труда, социальное развитие и социальное партнерство, правовое и информационное обеспечение процесса управления персоналом.

Как видим, имеет место одновременное использование как функционального, так и компонентного подхода к определению состава системы управления персоналом. Причиной этого является то, что понятие «система» авторы путают с понятием «процесс», в частности систему управления персоналом отождествляют с системой реализации самого процесса управления.

Согласно Большого толкового словаря современного русского языка, «система – это совокупность элементов (частей), образующих единое целое и взаимодействуют друг с другом и окружающей средой», а процесс управления «характеризуется как течение какого-то явления, последовательной смены состояний, этапов, стадий развития и совокупности последовательных действий для достижения результата. Процесс управления занимает в системе управления особое место. Процесс управления – характеризует реальную жизнь системы» .

1. Безпалько Е. В. Управление персоналом и экономика труда: теория и практика: коллективная монография / Под общ. ред. д.э.н., проф. Драган А.И. – Киев: ИД «Виниченко», 2016.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М), 2016. – С. 11
3. Ерохин С.М. Воспроизводство человеческого капитала в сельском хозяйстве: тенденции и проблемы / С.М. Ерохин // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2016. – №3. – С. 42
4. Журавлёв П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран: Учебное пособие / П.В. Журавлёв, Ю.Г. Одегов, Н.А. Волгин. – М.: Издательство «Экзамен», 2016.
5. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2016.
6. Литвинюк А. Управление персоналом: учебник / А. Литвинюк. – М.: Юрайт, 2016.
7. Корсаков Д.О. Организационная диагностика системы управление персоналом / Д.О. Корсаков // Экономика регионов. – 2017. – № 3. – С. 27-33
8. Кулаков В. Рынок рабочей силы: основы теории, функционирования и прогнозирования / В. Кулаков // Экономист. – 2016. – №6. – С. 52-55
9. Магура М.И. Поиск и отбор персонала: учебник / М.И. Магура. – М.: ИНФРА-М, 2016.
10. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов. – М.: Мир и образование, 2018
11. Официальный сайт ПАО «Норильский никель» // [nornikel.ru](http://nornikel.ru)
12. Пошелюжна Л.Б. Особенности современного управлением персоналом на отечественных предприятиях / Л.Б. Пошелюжна // Экономика регионов. – 2016. – №1. – С. 28-33
13. Рофе А.И. Теоретические основы экономики и социологии труда: Учебник / А.И. Рофе, А.Л. Жуков. – М.: Изд-во МИК, 2016.
14. Сардак О.В. Позиция персонал-меркетинга в управлении сотрудниками предприятия / О.В. Сардак // Экономический анализ. – 2016. – № 8, ч. 2. – С. 307
15. Токсанбаева М.С. Неоднородность трудовых ресурсов в «зеркале» распределения заработной платы / М.С. Токсанбаева // Экономическая наука современной России. – 2016. – №1 (36). – С. 92-95
16. Хруцкий В.Е. Оценка персонала: современные системы и технологии. Настольная книга кадровой службы / В.Е. Хруцкий, Р.А. Толмачёв. – М.: Финансы и статистика, 2016.

*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/diplomnaya-rabota/101260>