

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/108201>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

Введение 3

1 РАЗДЕЛ РАБОТЫ 4

2 РАЗДЕЛ РАБОТЫ 13

3 РАЗДЕЛ (ФОРМИРОВАНИЕ КОРРЕКТИРУЮЩИХ МЕР, МЕТОДЫ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ, ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ) 20

Заключение 32

Список использованной литературы 35

Введение

Проблема системы управления персоналом всегда будет актуальна, поскольку последняя обусловлена сочетанием определенных факторов, связанных с различными аспектами лидерства. Деятельность по управлению в первую очередь направлена на принятие важных решений, а также на разработку и реализацию организационных планов. Функции управленческой деятельности состоят в подборе сотрудников, их развитии через обучение и повышение квалификации, мониторинг показателей эффективности, а также материальное и нематериальное стимулирование персонала организации. Чтобы трудовые ресурсы предприятия были источником его дохода, ими необходимо эффективно управлять, следовательно анализ трудовых ресурсов должен быть направлен на повышение эффективного использования персонала организации, и как следствие — экономию затрат и ресурсов на единицу выпускаемой продукции.

Целью работы является исследование проблемных зон в работе с трудовыми ресурсами, а также формирование и методы их реализации на примере Свердловской дирекции инфраструктуры.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

1. Изучить теоретические аспекты - проблемы эффективного управления трудовыми ресурсами.
2. Проанализировать работу с трудовыми ресурсами в вагонных депо Свердловской дирекции
3. Выбрать подходящие корректирующие меры и методы их реализации, дать свои предложения по решению данной проблемы.

Объектом данного исследования являются шесть эксплуатационных вагонных депо Свердловской дирекции инфраструктуры

Предметом исследования является управление трудовыми ресурсами.

1 РАЗДЕЛ РАБОТЫ

Термины «дефицит» и «избыток» рабочей силы используются для обозначения неравновесных ситуаций на рынке труда, когда фирмам приходится функционировать с численностью персонала либо значительно меньшей, либо значительно большей, чем та, которая является для них оптимальной (желательной).

На конкурентном рынке труда неравновесные ситуации будут иметь преходящий, краткосрочный характер. Продолжительные расхождения между фактической и желательной занятостью теоретически возможны в двух случаях.

Во-первых, при полной негибкости заработной платы, когда она искусственно удерживается на уровне, не обеспечивающем расчистку рынка. (Классическим примером являлась плановая экономика.)

Во-вторых, при существовании положительных издержек приспособления, из-за которых подстройка фирм к изменившимся условиям оказывается не мгновенной, а растягивается на длительное время. Например, высокие издержки оборота рабочей силы, обусловленные жестким трудовым законодательством, замедляют и затрудняют адаптацию к меняющимся условиям.

С одной стороны, они препятствуют быстрому заполнению открывающихся вакансий, с другой - тормозят «сброс» лишних работников.

Таким образом, и преодоление дефицита рабочей силы, и рассасывание ее избытка требуют определенного переходного периода, в течение которого фирмам приходится нести потери из-за того, что численность их персонала остается неоптимальной. При запретительно высоких издержках приспособления подстройка может так и не произойти.

Естественно, что в подобных условиях фирмы оказываются заинтересованы в сокращении потерь, связанных с неоптимальной занятостью, и пытаются минимизировать их доступными им средствами.

Существует множество способов, какими они могут реагировать на возникновение дефицита квалифицированных кадров:

- увеличивать интенсивность и продолжительность труда имеющегося персонала;
- заполнять вакансии высокооплачиваемых, квалифицированных работников низкооплачиваемыми, неквалифицированными работниками;
- шире использовать менее интел-лектуалоемкие технологии, предъявляющие не столь высокие требования к качеству рабочей силы;
- повышать заработную плату сверх «нормального» рыночного уровня для переманивания нужных работников из других фирм;
- менять структуру выпуска; наконец, просто отказываться от использования открывшихся возможностей по увеличению производства.

Важно, однако, отметить, что какие бы из ответных мер фирмы ни предпринимали, эффективность их деятельности все равно будет ниже, чем в гипотетической ситуации отсутствия дефицита квалифицированных работников.

Точно так же фирмы могут предпринимать самые различные шаги для минимизации издержек, связанных с существованием излишней рабочей силы:

- сокращать интенсивность и продолжительность труда своих работников;
- переходить от использования менее трудоемких к использованию более трудоемких технологий;
- снижать заработную плату для стимулирования добровольного оттока кадров;
- переводить квалифицированных работников на неквалифицированные рабочие места;
- пересматривать структуру выпуска;
- наконец, сознательно производить убыточную продукцию с тем, чтобы иметь возможность занять «лишних работников».

Но и в этом случае, независимо от того, какие бы ответные меры ими ни предпринимались, эффективность их деятельности будет ниже, чем в гипотетической ситуации отсутствия «навеса» избыточной занятости. Рабочая сила неоднородна по своим качественным характеристикам. Вследствие этого ее нехватка может быть как общей (распространяться на всех работников), так и частичной (касаться только отдельных групп работников, прежде всего -квалифицированных). В первом случае принято говорить о дефиците труда (labor shortage), во втором - о дефиците квалификации (skill shortage).

Выделение нехватки квалифицированных кадров в качестве особо важного случая связано с тем, что она может приобретать затяжной характер, поскольку инвестирование в человеческий капитал представляет собой длительный процесс. При этом перспективы ее преодоления зависят не только от непосредственных участников рынка труда - работодателей и работников (как настоящих, так и будущих), но также еще от одного ключевого агента - государства. Оно не только определяет правила функционирования рынка труда, но и играет важную роль в организации и финансировании подготовки квалифицированной рабочей силы. Поэтому расшивка узких мест на рынке труда во многом зависит от того, насколько адекватно государство считывает рыночные сигналы и насколько оперативно на них реагирует.

Нужно отметить, что понятия дефицита и избытка рабочей силы - это теоретические конструкции, которые не поддаются непосредственному наблюдению. Судить об их наличии или отсутствии можно исходя лишь из тех или иных косвенных признаков. И именно реальное экономическое поведение будет для нас тем критерием, руководствуясь которым мы попытаемся оценить текущую ситуацию с обеспеченностью кадрами в 6 эксплуатационных вагонных депо Свердловской дирекции.

В основе успеха любой организации лежит ее способность управлять персоналом. Что означает - делать его результативным. Результативный персонал - это персонал, правильно подобранный, обученный и мотивированный на достижение целей компании. Однако именно последняя составляющая - мотивация, и делает его именно результативным.

Бюджет на оплату труда становится целеориентированным, поскольку он расходуется на вознаграждение персонала за достижение целей, и ничего больше. В итоге применения методологии БОР компания получает результативный персонал, и достижение целей.

Жизненный цикл сотрудника в компании начинается задолго до его появления в ней.

Автоматизация жизненного цикла работы сотрудника

Сначала формируется плановая потребность в персонале (кадровый план), которая учитывается в бюджетах на будущий период. После принятия решения об открытии вакансии, начинается этап подбора персонала. Если поиск персонала вовне бывает слабо формализуем, то этапы проверки и согласования кандидата внутри компании есть типичный бизнес-процесс. После утверждения кандидата следует этап вхождения его в должность, адаптации. Тут важно снова соблюсти бизнес-процесс: подготовка и предоставление рабочего места и инвентаря, инструктаж и обучение, собеседования и аттестации. Автоматически идет задач в отдел кадров по оформлению сотрудника, бухгалтерия должна учесть заработок нового сотрудника на прежнем месте для корректного исчисления налогов и т.д. В одном процессе участвуют многие сотрудники.

Итого компания получает четко налаженный процесс найма и адаптации персонала.

Управляемые назначения и перемещения

Назначения на новую должность и перемещения также проходят в рамках бизнес-процессов. Назначению может предшествовать аттестация. Если надо, то для неё из системы может быть автоматически сформирован отчет, показывающий исполнительскую дисциплину сотрудника, его показатели результативности и другие данные. Когда сотрудник увольняется из компании, также по процессу можно выполнить все необходимые действия (проверить начисления, удалить информацию из информационных систем, принять вверенные материальные ценности и т.д.).

Автоматизация штатного расписания

При необходимости можно запускать регулярный процесс корректировки штатного расписания.

1. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 224 с.
2. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие / Т.Ю. Базаров. - М.: Юнити, 2017. - 223 с.
3. Бачурин, А. А. Анализ производственно-хозяйственной деятельности автотранспортных организаций : учебное пособие для среднего профессионального образования / А. А. Бачурин. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 296 с. — (Профессиональное образование).
4. Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах: Учебное пособие / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 96 с.
5. Генкин, Б.М. Управление персоналом в России: 100 лет.: Монография / Б.М. Генкин, А.В. Глухова, И.Б. Дуракова и др. - М.: Инфра-М, 2015. - 320 с.
6. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2015. - 288 с.
7. Кибанов, А.Я. Управление персоналом (для ссузов) / А.Я. Кибанов и др. - М.: КноРус, 2018. - 176 с.
8. Кибанов, А.Я. Управление персоналом в России: Монография / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова, И.А. Эсаулова и др. - М.: Инфра-М, 2018. - 240 с.
9. Кибанов, А.Я. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: Книга 2: Монография / А.Я. Кибанов, Б.М. Генкин, И.В. Лаврентьева. - М.: Инфра-М, 2018. - 64 с.
10. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия.: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: Инфра-М, 2018. - 224 с.
11. Лукьянова, Т.В. Управление персоналом. Теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе / Т.В. Лукьянова и др. - М.: Проспект, 2015. - 72 с.
12. Полевая, М.В. Управление персоналом в гостиничном сервисе / М.В. Полевая. - М.: Academia, 2015. - 368 с.
13. Потемкин, В.К. Управление персоналом / В.К. Потемкин. - СПб.: Питер, 2019. - 32 с.
14. Суслов, Г.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие / Г.В. Суслов. - М.: Риор, 2018. - 240 с.
15. Управление персоналом организации: Практикум: Учебное пособие / Под ред. Кибанова А.Я.. - М.: Инфра-М, 2017. - 36 с.
16. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. Кибанова А.Я., Баткаева И.А., Ворожейкин И.Е. и др. - М.: Инфра-М, 2018. - 64 с.
17. Фёдорова, Н.В. Управление персоналом организации / Н.В. Фёдорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КноРус, 2018. - 190 с.
18. Чуланова, О.Л. Управление персоналом на основе компетенций: Монография / О.Л. Чуланова. - М.: Инфра-М, 2018. - 400 с.

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/108201>