

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://studservis.ru/otchet-po-praktike/118635>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1. Понятие и сущность службы управления персоналом	5
2. Роль и функции службы управления персоналом	9
3. Индивидуальное задание	15
Заключение.....	18
Список использованных источников.....	19

ВВЕДЕНИЕ

В последнее время на предприятиях особое внимание уделяется организации системы и процесса управления персоналом. Вследствие этого многие предприятия начинают перестраивать существующие системы управления персоналом. Но далеко не везде эти изменения повышают эффективность работы персонала и соответствуют действительным потребностям организации. Это происходит в силу того, что система управления персоналом предприятия часто изменяется без предварительного анализа ее работы, без научного обоснования и понимания необходимости каких-либо изменений. Управление персоналом признается одной из наиболее важных направлений деятельности любой современной организации, способное многократно повысить её эффективность и конкурентоспособность.

Актуальность данной темы состоит в том, что правильное понимание роли и функций службы управления персоналом в компании оказывает большое влияние на стратегию дальнейшего эффективного развития организации. В настоящее время служба управления персоналом – одна из основных служб в организационной структуре предприятия, близко взаимосвязанная с целями, функциями, процессом управления, работой кадровых менеджеров и разделением между ними всех полномочий. В пределах этой структуры проходит весь управленческий процесс (движение потоков информации и принятие управленческих решений), в котором принимают участие менеджеры всех звеньев, категорий и профессиональной направленности.

В связи с этим актуальность темы учебной ознакомительной практики заключается в том, что служба управления персоналом является основой фундаментом всей организационной системы, главным образом построенной для своевременного и качественного осуществления всех процессов, протекающих на предприятии и существенно влияет на такие технико-экономические показатели как объем продаж, товарооборот, прибыль и другие.

Основной целью прохождения учебной ознакомительной практики является формирование первичных профессиональных умений и навыков в избранной профессиональной области.

Цель данной работы заключается в определении роли и функций службы управления персоналом в организации. Данная цель подразумевает решение следующих задач:

- рассмотреть понятие и сущность службы управления персоналом;
- раскрыть роль и функции службы управления персоналом;
- выявить значение службы управления персоналом на предприятии.

Предметом исследования является служба управления персоналом.

Методологические и научные аспекты данной работы формировались на основе изучения, анализа, осмысления теоретических и методологических разработок ведущих авторов в данной области.

Теоретической и методологической базой исследования являются труды таких российских и зарубежных исследователей в области менеджмента предприятия и управления персоналом как В.А. Дятлов, А.П. Егоршин, А.Я. Кибанов, А.В. Хрусталева и др.

Объем работы 19 страниц. Список литературы включает 11 источников.

1 Понятие и сущность службы управления персоналом

Служба управления персоналом является функциональным подразделением, так как по своей сути непосредственно не участвует в основной деятельности, но обеспечивает нормальное функционирование организации. Деятельность таких служб отличается от деятельности отделов кадров. Управление

персоналом становится одной из ведущих функций предприятия [3].

Главной целью службы персонала является повышение эффективности работы сотрудников.

Служба управления персоналом предприятия – структурное подразделение, уполномоченное осуществлять управление персоналом и организационно-методическое руководство мероприятиями по управлению персоналом, реализуемыми на предприятии.

В большинстве компаний на определенном этапе развития появляется необходимость в специалисте по кадровому менеджменту. Он определяет, какие мероприятия в области подбора, обучения, оценки персонала необходимо проводить для достижения целей данной организации. Это наиболее распространенная причина создания службы персонала [2].

Работники службы управления персоналом, в зависимости от направления деятельности, должны знать:

- экономику, социологию, психологию труда;
- законодательные и нормативноправовые акты, методические материалы, касающиеся вопросов труда и социального развития;
- методы анализа количественного и качественного состава работающих; систему стандартов по труду, трудовых и социальных нормативов;
- порядок разработки и заключения трудовых и коллективных договоров, правил внутреннего трудового распорядка, регулирования трудовых споров;
- методы оценки работников и результатов их труда;
- формы и системы оплаты труда;
- формы и методы обучения и повышения квалификации работников;
- этику делового общения;
- основы делопроизводства;
- методы обработки с помощью современных средств вычислительной техники.

Задачи службы управления персоналом формулируются согласно основной цели ее деятельности и, как правило, закрепляются в Положении об этом подразделении (отделе).

Цель службы: обеспечение организации работниками, способными реализовать организационную стратегию в настоящее время и с учетом ее изменения в перспективе.

В укрупненном варианте задачи службы сводятся к следующему:

- разработка и реализация кадровой политики организации в соответствии с современными концепциями управления человеческими ресурсами, правовыми и этическими нормами и с учетом внутрифирменных стандартов;
- формирование и обновление информационно-аналитической базы для принятия организационных решений по вопросам управления персоналом;
- обеспечение безопасных условий для достойного труда, адаптации в организации, мотивации и развития персонала организации [4].

Служба управления персоналом должна решать следующие задачи:

- Участие в разработке и реализации целей и стратегии управления персоналом.
- Разработка и реализация комплекса планов и программ по работе с кадрами.
- Формирование и закрепление в организации работников требуемых специальностей и квалификации на основе применения научных методов прогнозирования и планирования потребности в кадрах, решения комплекса

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Акбулатова, А. М. Основные направления совершенствования кадровой политики / А. М. Акбулатова // Научно-практический журнал Аллея Науки. – 2018. — №1(17). – С. 1-4.
- 2 Дятлов, В. А., Кибанов А. Я., Пихало В. Т. Управление персоналом. М.: Приор, 1998
- 3 Егоршин, А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. 7-е изд. -Н. Новгород: Новгородский ин-т менеджмента и бизнеса, 2010. - 1100 с.
- 4 Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации – М.: ИНФРА, 2018 – 695 с.
- 5 Ромашов, О. В. Социология труда: учеб. пособие. М.: Гардарики, 2001 С. 115
- 6 Серкина, Н. А. Совершенствование управления развитием персонала / Н.А. Серина // Молодой ученый. — 2015. — №18. — С. 286-289.
- 7 Спивак, В. А. Организационное поведение и управление персоналом. СПб.: Питер, 2000 С. 70
- 8 Хрусталёв, А. В. Формирование кадровой стратегии и кадровой политики организации / А. В. Хрусталев // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 3081-3085.

- 9 Целютина, Т. В., Линкина Д. Л. Корпоративный портал как инновационный способ мотивации персонала // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 4 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2016/04/67050> (дата обращения: 22.05.2020).
- 10 Энциклопедия маркетинга [Электронный ресурс] – URL:<http://http://www.marketing.spb.ru> (дата обращения 22.05.2020)
- 11 Электронная библиотека HR-специалистов [Электронный ресурс] – URL:<http://http://www.hrm.ru/> (дата обращения 22.05.2020)

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/otchet-po-praktike/118635>