

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/diplomnaya-rabota/140848>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Менеджмент в организации

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	6
1.1. Система управления персоналом: основные понятия, сущность, цели и задачи	6
1.2. Система методов управления персоналом, их классификация и области применения.....	12
1.3. Экономическая и социальная эффективность системы управления персоналом в современных условиях.....	15
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ ГКУ «ЖИЛИЩНОЕ АГЕНТСТВО ВЫБОРГСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА».....	23
2.1. Общая характеристика ГКУ «Жилищное агентство Выборгского района Санкт-Петербурга».....	23
2.2. Анализ кадрового состава ГКУ «Жилищное агентство Выборгского района Санкт-Петербурга».....	25
2.3. Анализ существующей системы управления персоналом ГКУ «Жилищное агентство Выборгского района Санкт-Петербурга» и оценка ее эффективности.....	34
ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ГКУ «ЖИЛИЩНОЕ АГЕНТСТВО ВЫБОРГСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА».....	51
3.1. Разработка мероприятий, направленных на совершенствование системы управления персоналом на предприятии.....	51
3.2. Оценка эффективности предлагаемых мероприятий.....	61
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	66
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	73
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	77

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выпускной квалификационной работы обусловлена возрастающей проблемой правильной организации стратегии управления персоналом, а также применением на практике новых подходов к вопросам усовершенствования работы учреждения по средствам эффективного использования человеческих ресурсов.

Изменения в любых областях науки напрямую меняют мировую и российскую экономику. Вслед за экономикой меняется и менеджмент управления. Если раньше считалось наиболее важным иметь сильную сырьевую, материальную и техническую базу организации, то сегодня на первый план выходит кадровый потенциал.

Следуя данной тенденции, изменяются структуры организаций, приходят новые подразделения и новые технологии в управлении. Однако переход от старых организационных управленческих структур происходит медленно. Используют новые методики работы с персоналом, в основном новообразованные организации малого и среднего бизнеса или напротив же крупные состоявшиеся предприятия, с немалой историей правления, идущих в ногу со временем.

В настоящее время остается необходимость в высококвалифицированном персонале и поддержании достойного уровня мотивации, между тем многие компании не могут дать себе возможность на проведение масштабных мероприятий и значительно уменьшают бюджет отдела кадров.

Подобная ситуация призывает специалистов HR отдела прикладывать больше усилий и тщательно продумывать все подходы, которые выбираются для работы, так как неправильная оценка потребности в

персонале или ошибки при найме новых работников, способны нанести компании существенный ущерб. Особое внимание требуется уделять выработке стратегии развития ценных кадров и привлечению новых специалистов в долгосрочной перспективе, «безболезненной» оптимизации расходов и бюджета HR отдела, поддержанию имиджа компании на рынке труда, сохранению достойного уровня мотивации и уверенности сотрудников в своем будущем.

Вопросы об эффективном управлении работниками начали появляться с момента основания первой организации. На протяжении всех этапов развития человечества, его производственных и экономических отношений использовались разные системы управления, как трудом, так и работниками. Постепенно совершенствовалась система управления персоналом.

На этапе ремесленного труда основными задачами управления работниками являлись поддержание сложившейся организации труда, своевременная оплата труда, а также контроль за работниками.

Технократическое управление основано на принципах разделения труда и специализации работников.

На сегодняшний день структурные подразделения управления персоналом существуют фактически в каждой организации. Под их управлением находятся сотрудники, как малых учреждений, так и предприятий, численностью более 1000 чел.. Несмотря на это, основные функции остаются одинаковыми: обеспечить правомерное управление персоналом.

Человечество постоянно развивается, совершенствуется техника, законодательство и научные теории. Вместе с этим прогрессирует менеджмент управления персоналом. Поэтому, так важно уметь адаптировать организацию и ее персонал к новым тенденциям развития. И во многом этому способствует структура управления персоналом организации.

Основная цель выпускной квалификационной работы заключается в разработке рекомендаций, направленных на усовершенствование работы системы управления персоналом.

Исходя из выше обозначенной цели сформированы следующие задачи:

1. Рассмотреть теоретические аспекты системы управления персоналом на предприятии.
2. Проанализировать кадровый состав ГКУ «Жилищное агентство Выборгского района Санкт-Петербурга».
3. Провести анализ кадровой политики ГКУ «Жилищное агентство Выборгского района Санкт-Петербурга».
3. Дать оценку эффективности системы управления персоналом ГКУ «Жилищное агентство Выборгского района Санкт-Петербурга».
4. Разработать рекомендации, направленные на усовершенствование системы управления персоналом и дать им экономическое обоснование.

Объектом исследования выступает ГКУ «Жилищное агентство Выборгского района Санкт-Петербурга».

Предметом исследования являются процессы системы управления персоналом.

Методологическая база исследования включает: анализ, системный подход, статистический и логический методы, графический метод, аналитические расчеты.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы состоит в разработке рекомендаций по усовершенствованию системы управления персоналом ГКУ «Жилищное агентство Выборгского района Санкт-Петербурга».

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

1.1. Система управления персоналом: основные понятия, сущность, цели и задачи

Управление персоналом характеризует собой системное, постоянное и организованное воздействие, при применении взаимосвязанных социальных и организационно-экономических мер, на процессы создания, распределения и перемещения рабочей силы на уровне фирмы, а также формирования условий для использования трудовых качеств сотрудников для обеспечения возможности осуществления результативной деятельности компании и развития специалистов.

Успех функционирования организации наблюдается в зависимости от выбора вариантов построения системы управления персоналом компании, изучения способа ее функционирования, выбора самых подходящих механизмов и приемов взаимодействия с людьми.

Основная цель системы управления персоналом - обеспечение кадрами, организация их эффективного использования, профессионального и социального развития.

Также цель системы управления персоналом - создание дееспособных коллективов, где работники действуют с учетом своих интересов, не забывая и о благе для организации. Система управления персонала своей деятельностью затрагивает основные цели организации, поскольку действует в ее интересах.

Управление персоналом как деятельность, включает в себя целый ряд направлений, которые рассмотрим на рисунке 1.

Характерной чертой современного менеджмента является признание возрастающей роли человеческого фактора в системе производства и развитие все более новых и совершенных форм и методов управления персоналом, на уровне предприятий и фирм. Сегодня ключевыми факторами успеха и конкурентоспособности на рынке, стали обеспеченность высококвалифицированными и компетентными специалистами, замотивированными на результат, как личный, так и организации, а также грамотное построение организационных структур и формирование результативных форм работы.

Государственные организации чаще всего сочетают такие методы управления персоналом, как: социально-психологические и авторитарные.

Под системой управления персоналом подразумевается совокупность определенных методов, способов, процедур и технологий работы с кадрами в любой организационной структуре.

Зарубежная литература систему управления персоналом, зачастую, называет «менеджмент персонала» или «кадровый менеджмент». Основная функция кадрового менеджмента представляет собой разработку и реализацию политики в области управления кадрами. В основном эту деятельность осуществляют все уровни, связанные с управлением организацией. Следовательно, сегодня в менеджменте уделяют не малое значение вопросам управления персоналом.

В последние несколько лет существует тенденция замены термина «управление персоналом» на словосочетание «человеческие ресурсы». Постепенно выходят из употребления «кадры» и «трудовые ресурсы». Вслед за ними начинают переименовываться и подразделения, связанные с этими понятиями, «отделы кадров» становятся «службами персонала» и «службами человеческих ресурсов».

В связи с этим, необходимо дать определение таким понятиям как «Трудовые ресурсы» и «Человеческий капитал».

Трудовые ресурсы представляют собой отдельную часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессиональному и квалификационному уровню способна заниматься общественно-полезной деятельностью. В трудовые ресурсы входят как занятые, так и потенциальные работники.

Человеческий капитал рассматривается как оценка воплощенной в индивидууме потенциальной способности приносить доход. Данное понятие также учитывает врожденные способности и таланты, образование и приобретенную квалификацию. Авторами концепции человеческого капитала являются американские ученые: Гэри Беккер и Теодор Шульц. Они доказали, что инвестиции в человеческий капитал способны приносить наиболее высокую экономическую эффективность и, в связи с этим, за последние несколько лет было отмечено, что именно данные инвестиции в большей степени способны определить развитие экономики.

Основные подсистемы в вопросах управления персоналом представлены в приложении 4.

Состав подсистем в организации не постоянен и на прямую зависит от ее размеров. Это обусловлено тем, что в маленьких учреждениях наиболее выгодным будет заключение нескольких подсистем в одну. В более крупных организациях зачастую обязанности подсистем берут на себя целые подразделения.

Рассматривая сущность системы управления персоналом можно сделать вывод, что она имеет принципиальную взаимосвязь экономической и социальной эффективности. Она определяет: с одной стороны, социальную эффективность в виде стимулов для персонала, которые способны обеспечить только тогда, когда существование организации представляется надежным, и она имеет возможность получать наибольшую прибыль, в связи с чем, имеется возможность предоставить эти стимулы; с другой стороны, экономической эффективности возможно добиться только тогда, когда сотрудники отдадут в распоряжение организации собственную рабочую силу.

Таким образом, успешное существование организации невозможно без построения правильно работающей системы управления персоналом.

Далее рассмотрим вопросы кадровой политики и ее планирования, изучив ее роль кадровой политики в системе управления персоналом.

1.2. Система методов управления персоналом, их классификация и области применения

Системы управления персоналом во всех организациях обязательно должны проводить систематический анализ кадровой политики с целью своевременного выявления момента, когда требуется изменять методы руководства на наиболее актуальные и эффективные. На рисунке 4, рассмотрим основные признаки, которые могут сигнализировать о необходимости срочно менять применяемые в работе приемы управления персоналом.

Стратегия управления персоналом — это ключевое направление создания высокопрофессионального, конкурентоспособного, сознательного и сплоченного кадрового состава организации. Считается, что данный коллектив способен достичь целей в долгосрочной перспективе в том случае, если следует общей концепции (стратегии) развития предприятия. Выделяют две основных характеристики стратегии управления персоналом.

Первая — это долгосрочность. Считается, что стратегию, допускающую разработку и трансформацию психологических установок, мотивации, всей структуры персонала, а также самой системы управления кадрами, не представляется возможным реализовать за короткий период времени.

Вторая характеристика заключается в тесной взаимосвязи с общей стратегией (концепцией развития) организации, а также учитывает ряд факторов внешней и внутренней среды. Изменение последних обязательно влечет трансформацию, а возможно и замену одной стратегии организации на другую, и, кроме того, требует определенных корректировок численности и структуры кадрового состава, его квалификации, навыков, стиля и методов работы.

В приложении 5 рассмотрим основные типы стратегий организации.

Технологии управления представляют собой отдельный инструментарий действий, который позволяет использовать и применять на практике особую систему методов, способов и целей. Все имеющиеся на сегодня исследованные технологии, подразделяются на несколько групп, в зависимости от конечной цели, масштабов применения или происхождения. Последняя классификация является наиболее распространенной в кадровой работе. Согласно ей, технологии управления персоналом делятся на четыре большие группы (рисунок 5).

Методы управления персоналом — это технологии влияния на персонал, с целью достижения определенных управленческих целей, нужных для функционирования компании в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алавердов А.Д. Управление персоналом. Учебник. — М.: Синергия, 2019. — 192 с.
2. Болдырева Н. В. Управление персоналом: современный подход: учебное пособие / Н. В. Болдырева. – Воронеж: ВГПУ, М.: Наука: информ. 2018. – 195 с.
3. Бычков В.Б. Управление персоналом. Учебник. — М.: Инфра-М, 2019. — 240 с.
4. Веснин В.В. Управление персоналом в схемах. Учебное пособие. — М.: Проспект, 2020. — 96 с
5. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. Пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин. - М.: Юристъ, 2018. - 496 с.
6. Горленко О. А., Ерохин Д. В., Можяева Т. П. Управление персоналом. Учебник для академического бакалавриата. — М.: Юрайт. 2019. - 250 с.
7. Дейнека А.А. Управление персоналом организации. Учебник. — М.: Дашков и Ко, 2020. — 288 с.
8. Дуракова И. Б. Управление персоналом в России: концепции новой нормальности. Монография. М.: НИЦ ИНФРА-М. 2021. – 248 с.
9. Егоршин А. П. Управление персоналом: учеб. пособие / А. П. Егоршин. – Н. Новгород: Нижегород. ин-т менеджмента и бизнеса.- 2016. – 624 с.
10. Елкин С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с.
11. Зайцева Т. В. Управление персоналом: Учебник. М.: ФОРУМ :ИНФРА-М. 2020. – 336 с.
12. Исаева О. М., Припорова Е. А. Управление персоналом. Учебник и практикум для СПО. – М.: Юрайт. 2019. - 168 с.
13. Кабушкин Н.Н. Основы кадрового менеджмента / Н.Н. Кабушкин. - М.: Юнити, 2017. - 378 с.

14. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. Учебно-практическое пособие. — М.: Проспект, 2020. - 64 с.
15. Колбачев Е.Н., Кондратова Н.Н., Колбачева Т.С., Бодрухина Н.Д., Бесфамильная Е.М., Алферов С.П. Управление персоналом. Учебное пособие. — М.: Феникс, 2020. — 384 с
16. Колетвинова Е. Ю. Стратегическое управление персоналом : Краткий курс. – М.: ПРОСПЕКТ. 2020. – 144 с.
17. Кузина И.Г., Панфилова А.О. Социология управления персоналом. Учебное пособие. — М.: Проспект. 2020. 160 с.
18. Кузнецова И.Н., Хачатрян Г.А. Документационное обеспечение управления персоналом. Учебное пособие. — М.: Дашков и Ко, 2020. — 220 с
19. Лифинец А.С. Основы управления персоналом / А.С. Лифинец. - Иваново: Дом книги, 2019. - 256 с.
20. Маслова В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 431 с.
21. Маслова В. М. Управление персоналом. Учебник и практикум для СПО. — М.: Юрайт. 2019. 432 с.
22. Минева О. К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.]; под ред. О.К. Миневой. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 160 с.
23. Михайлина Г.А., Матраева Л.З., Михайлин Д.Л., Бемяк А.М. Управление персоналом. Учебник. — М.: Дашков и Ко, 2018. — 280 с
24. Михайлина Г.И. Управление персоналом: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Дашков и Ко, 2018. – 281 с.
25. Пугачев В. П. - Управление персоналом организации 2-е изд., испр. и доп. Учебник и практикум для академического бакалавриата - М.:ИздательствоЮрайт - 2020 - 402с.
26. Рогожин М.Ю. Управление персоналом: практическое пособие. – М.: Проспект, 2018. – 308 с.
27. Руденко А. М., Котлярова В. В., Латышева А. Т. Управление персоналом. Учебное пособие. – М.: Феникс. 2020. - 320 с.
28. Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера: Учеб. пособие. – 2-е изд, перераб. и доп. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2019. — 328 с.
29. Сулов Г.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие / Г.В. Сулов. - М.: Риор, 2018. - 240 с.
30. Тебекин А. В. Стратегическое управление персоналом. Учебник. — М.: КноРус. 2020. - 720 с.
31. Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. - Управление персоналом. (Бакалавриат) - КноРус - 2020 - 431с
32. Шекшня С.В. Управление персоналом в современных организациях / С.В. Шекшня. - М.: Юристъ, 2016. - 268 с.
33. Якимова З. В. Управление трудовыми ресурсами. Учебное пособие. Владивосток: Издательство ВГУЭС, 2019. — 841с.
34. Абрамова Н.Н. Показатели эффективности управления персоналом предприятия [Текст] // Вестн. магистратуры. – 2017. – № 6. – С. 4-6.
35. Бабаян Э.А. Пути повышения эффективности кадровой стратегии / Э.А. Бабаян // Институт экономики им. М. Котаняна Национальной Академии Наук Республика Армения. – 2018. — №9. – С. 63-68.
36. Верна В.В. Управление персоналом организации как основополагающий фактор ее устойчивого развития / В.В. Верна // Успехи современной науки. – 2017. – Т. 3. – № 1. – С. 171-173
37. Гущина Ю. И., Гаврилова О. А., Нестеренко Т. В. Система управления персоналом: содержание, цели, функции и методы // Российское предпринимательство. 2017. - № 7. - С. 1205-1212
38. Дергачев В.Д. Современные тенденции управления персоналом / В.Д. Дергачев // Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления. – 2017. – №2. – С. 105-107
39. Долгова С.А. Управление персоналом как эффективный инструмент развития бизнеса / С.А. Долгова, А.М. Коршунова // Научный альманах. – 2017. – № 2-1 (28). – С. 88-92
40. Калмыкова О. Ю. Факторы повышения производительности труда в организации / О.Ю. Калмыкова, А.В. Гагаринский // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия Экономика-2017.- № 2.-С.8.
41. Конова И.В. Совершенствование технологий отбора и оценки персонала в современных организациях / И.В. Конова, И.Г. Шадская // Новое поколение. 2017. № 14-2 (4). С. 249-254.
42. Махметова Б. Эффективное управление персоналом организации / Б. Махметова // Уральский научный вестник. – 2017. – Т. 3. – № -1. – С. 35-37
43. Одегов Ю. Подходы к управлению человеческими ресурсами и их влияние на оценку эффективности работы с персоналом / Ю. Одегов, Л. Котова // Кадровик. – 2019. — №2. – С.82-90.

44. Внутренние и внешние источники привлечения персонала. [Электронный ресурс]. URL: <https://businessman.ru/vnutrennie-i-vneshnie-istochniki-privlecheniya-personala.html> (дата обращения: 04.01.2021).
45. Данцева Д. С. Современные методы управления персоналом организации // Молодой ученый. — 2017. — №40. — С. 106-108. — [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru/archive/174/45845/> (дата обращения 04.01.2021).
46. Клименко К. А. Оценка результативности управления персоналом // Молодой ученый. — 2016. — №10. — С. 736-739. — [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru/archive/114/29651/> (дата обращения: 04.01.2021).

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/140848>