

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/145684>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

-

Введение

Университет «Синергия» – негосударственное высшее учебное заведение, основанное в 1995 году в России. Является негосударственным образовательным частным учреждением высшего образования «Московский финансово-промышленный университет Синергия». Университет является организатором ежегодного SGF – форума для предпринимателей и топ-менеджеров.

Во время прохождения практики я занимала должность помощника менеджера по персоналу. В процессе прохождения практики я освоила:

- особенности работы менеджера по персоналу;
- основные принципы набора, обучения и повышения квалификации персонала;
- основные методы составления рабочего графика;
- ознакомилась с должностными обязанностями, а также функциями сотрудников;
- приобрела нужные навыки и знания для использования их на практике.

Проходя учебную практику в мои обязанности как помощника менеджера по персоналу входило:

- отбор персонала;
- обучение персонала;
- мотивация персонала;
- изучение ассортимента предоставляемых услуг университетом.

В процессе прохождения практики я удостоверилась, что источники привлечения персонала различаются по степени эффективности, как показывает практика, самым эффективным источником привлечения персонала являются рекомендации друзей и родственников, а так же рекомендации кадровых агентств.

Основная часть

Тема научного исследования: «Управление человеческими ресурсами в ориентированной на развитие организации».

В настоящее время развитие экономики стабильно выдвигает требования в преобразованиях как количественных, так и качественных. Данные требования возможно реализовать с помощью самой передовой техники, технологии, а также стабильно развивающейся научно – исследовательской и технической базы.

Сегодня деятельность в области инноваций является базой для быстрого и успешного развития предприятий всех сфер экономики. Соответственно, инновационной деятельностью вынуждены заниматься буквально все организации: хозяйствующие субъекты от вновь созданного предприятия малого бизнеса до предприятий на уровне государства.

Актуальность работы состоит в том, что современный этап развития экономики характеризуется динамичным развитием рыночных отношений и приоритетным значением интеллекта, и, как следствие, возрастающим влиянием систем управления человеческими ресурсами на результаты деятельности предприятий. Исследование деятельности по управлению человеческими ресурсами позволяет понять особенности становления соответствующих научных концепций, их актуальность на современном этапе развития общества, определить оптимальные направления развития систем управления человеческими ресурсами с учетом накопленной практики управления, как в России, так и зарубежом. В тоже время в научной литературе предлагается большое количество подходов и методов исследования и организации систем управления человеческими ресурсами, отражающих, как правило, зарубежный опыт.

Цель исследования – анализ управления человеческими ресурсами в ориентированной на развитие организации.

Для достижения цели в ходе работы необходимо решить следующие задачи:

- раскрыть сущность и экономическое содержание человеческих ресурсов;
- изучить модели и механизмы управления человеческими ресурсами;
- исследовать процесс управления человеческими ресурсами в организации;
- разработать направления совершенствования кадровой работы в организации.

Объектом исследования являются человеческие ресурсы.

Предмет исследования – практика управления человеческими ресурсами в организации.

Информационную базу исследования составили научные труды следующих исследователей: Горленко О. А., Базаров Т.З., Исаева О. М., Хруцкий В. Е. и других исследователей. Кроме того, при написании работы были использованы следующие источники информации:

- учебные пособия и монографии по дисциплинам «Менеджмент», «Инновационный менеджмент», «Управление персоналом», «Экономика труда», «Экономика предприятия»;
- материалы Федеральной государственной службы статистики, касающиеся инновационного развития;
- другие сайты сети Интернет, посвященные проблематике исследования.

Для решения поставленных задач в данной работе использованы такие методы исследования как: метод анализа и синтеза, метод сравнения, а также методы дедукции и индукции (обобщения).

Человеческие ресурсы становятся все более заметной и важной областью, от благосостояния которой зависит эффективность организаций во всех отраслях промышленности по всему миру. Признавая тот факт, что люди являются самым крупным активом компании, организации во всем мире все больше полагаются на эффективную политику управления, которая конкретно относится к сфере человеческих ресурсов.

Человеческие ресурсы – это люди, которые составляют деловой рынок или экономическую систему.

Человеческие ресурсы являются основным двигателем и источником силы экономической системы [3, с. 14].

Управление человеческими ресурсами - подход в управлении персоналом, при котором сотрудники рассматриваются как достояние компании в конкурентной борьбе, как человеческий потенциал, который необходимо мотивировать и развивать, чтобы достичь стратегических целей организации. Управление человеческими ресурсами связано с динамикой всех аспектов внешней среды деятельности компании и требует интегрированного подхода. Управление человеческими ресурсами охватывает все управленческие решения, касающиеся взаимоотношения организации и ее работников. Это означает, что практика управления персоналом все более тесно связана со стратегией бизнес. Поэтому управление человеческими ресурсами ставит своей конечной целью повысить результативность компании и удовлетворить потребности сотрудников. Из всех характеристик управления человеческими ресурсами, которые отличают его от традиционного «управления кадрами», ничто не является более фундаментальным, чем его интеграция со стратегией бизнеса. Однако, подход «управление человеческими ресурсами» может существенно повлиять на результаты компании только тогда, когда различные его функции, такие как развитие карьеры, отбор сотрудников и прием на работу, мотивация, аттестация, тренинг, партнерство наемных работников и менеджеров и др. объединены в одну цельную программу, являющуюся частью стратегии бизнеса. Противоположным подходом является «кадровое управление», цель которого – обеспечение нужных людей в нужных местах в нужное время и освобождение ненужных людей. В кадровом подходе реализуется вертикальное управление подчиненными, «кадры» - отдельная функция.

Управление человеческими ресурсами – это управление сотрудниками организации, или человеческими ресурсами. Оно ответственно за привлечение, отбор, обучение, оценку и работу сотрудников, а также наблюдение за управлением бизнесом и жизнью, предоставление гарантий соответствия правил приема на работу и внутреннего трудового распорядка [5, с. 20].

В некоторых транснациональных корпорациях менеджеров по персоналу все чаще называют «менеджер по работе с людьми». Несмотря на кажущуюся игру слов: персонал и люди, эти слова в данном контексте имеют абсолютно разное значение. В организациях XXI века менеджер по персоналу не рассматривается, как человек, который заботится о начислении зарплаты, укомплектованием штата и прочими вещами, которыми менеджеры занимались в недалеком прошлом. Сейчас, практически, у каждой крупной организации есть отделы, которые занимаются этими операциями. Вместо этого менеджер по персоналу отвечает за управление ожиданиями сотрудников, адаптацию и обучение персонала и т.д. Если кратко, то делает все, что бы работа для людей была, как можно комфортнее. Это достигается путем делегирования полномочий с менеджеров на другие отделы, как написано выше. Но такой вариант встречается далеко не во всех организациях, из-за увеличения издержек [8, с. 47].

Всем известный факт, что для процветания в изменчивой деловой среде фирмам необходимо постоянно

внедрять инновации. Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что управление человеческими ресурсами становится ценным инструментом управления, для обеспечения успеха организации. Одним из факторов в организациях, уделяющих большое внимание своему персоналу, является принадлежность фирм к той или иной отрасли. Можно с уверенностью сказать, что сотрудники фирм занятых в сфере услуг, чаще всего более мотивированы и продуктивны. Эффективный персонал – это один из самых главных двигателей, приводящих организацию к успеху. В связи с опытом фирм, занятых в сфере услуг, и необходимостью оставаться конкурентоспособными, предприятия из производственного и сельскохозяйственного сектора, начали внедрять стратегии, которые помогают более эффективно использовать свои ресурсы, в том числе и человеческие. Это изменение произошло в результате того, что организации начали смотреть на сотрудников не как на ресурсы, а видеть в них нечто большее. Этот подход можно назвать – «люди в первую очередь» [4, с. 52].

Политика управления человеческими ресурсами должна рассматриваться через призму общих стратегических целей для организации. Идея здесь заключается в том, что бы обеспечить целостность, дабы избежать разрозненности в области политики управления персоналом и организационных целей. Например, если потребности в обучении сотрудников просто поверхностно удовлетворяются, или происходят «для галочки», то фирма теряет не только время, но и деньги. А также отходит от определенного выбранного направления. Следовательно, организация, которая серьезно относится к своей стратегии управления персоналом, гарантирует, что обучение основано на целенаправленных и актуальных методах, и в последующем будет приносить выгоду.

В заключение, политика управления человеческими ресурсами должна быть интегрирована с общей стратегией для обеспечения эффективного использования персонала и обеспечения лучшей отдачи организации с точки зрения рентабельности инвестиций, для каждого рубля, потраченного на них. Если политика управления человеческими ресурсами не будет разработана таким образом, фирмы могут проиграть, не используя людей в полной мере. И это не сулит ничего хорошего для успеха организации. Управление человеческими ресурсами не ограничивается только управлением и оптимальным использованием знаний и интеллекта. Оно также фокусируется на управлении физическим и эмоциональным капиталом сотрудников. Учитывая все тонкости, перечень функций управления человеческими ресурсами расширяется с каждым днем. Оно охватывает (но не ограничивается): планирование персонала, найм (подбор и отбор), обучение и развитие, управление заработной платой, вознаграждения и

-

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/145684>