

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/dorabotka-zakaza-klienta/152435>

Тип работы: Доработка заказа клиента

Предмет: Управление персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 10

РАЗДЕЛ 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ 13

1.1 Система управления персоналом: основные понятия, сущность, цели и задачи 13

1.2. Система методов управления персоналом, их классификация и области применения 18

1.3. Экономическая и социальная эффективность системы управления персоналом в современных условиях 22

РАЗДЕЛ 2 АНАЛИЗ И ОЦЕНКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ ГКУ «ЖИЛИЩНОЕ АГЕНТСТВО ВЫБОРГСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА» 31

2.1. Общая характеристика ГКУ «Жилищное агентство Выборгского района Санкт-Петербурга» 31

2.2. Анализ кадрового состава СПб ГКУ «Жилищное агентство Выборгского района» 33

2.3 Анализ существующей системы управления персоналом ГКУ «Жилищное агентство Выборгского района» и оценка ее эффективности 44

РАЗДЕЛ 3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ГКУ «ЖИЛИЩНОЕ АГЕНТСТВО ВЫБОРГСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА» 61

3.1 Разработка мероприятий, направленных на совершенствование системы управления персоналом на предприятии 61

3.2. Оценка эффективности предлагаемых мероприятий 70

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 74

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 80

ПРИЛОЖЕНИЕ А 86

ПРИЛОЖЕНИЕ Б 87

ПРИЛОЖЕНИЕ В 88

ПРИЛОЖЕНИЕ Г 89

ПРИЛОЖЕНИЕ Д 90

ПРИЛОЖЕНИЕ Е 91

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж 92

ПРИЛОЖЕНИЕ И 93

ПРИЛОЖЕНИЕ К 94

ПРИЛОЖЕНИЕ Л 95

ПРИЛОЖЕНИЕ М 96

ПРИЛОЖЕНИЕ Н 97

ПРИЛОЖЕНИЕ П 98

ПРИЛОЖЕНИЕ Р 99

ПРИЛОЖЕНИЕ С 100

ПРИЛОЖЕНИЕ Т 101

ПРИЛОЖЕНИЕ У 102

ПРИЛОЖЕНИЕ Ф 103

ПРИЛОЖЕНИЕ Х 104

ПРИЛОЖЕНИЕ Ц 105

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выпускной квалификационной работы обусловлена возрастающей проблемой правильной организации стратегии управления персоналом, а также применением на практике новых подходов к вопросам совершенствования 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 одинаковы: обеспечить правомерное управление персоналом.

Человечество постоянно развивается, совершенствуется техника, законодательство и научные теории. Вместе с этим прогрессом совершенствуется 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.

РАЗДЕЛ 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 1.1.1

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.

Рисунок 1.1 - Направления деятельности системы управления персоналом

Современная система управления персоналом основывается на достижении главной цели – раскрыть весь потенциал всех потенциальных возможностей каждого сотрудника без исключения, от младшего обслуживающего персонала до руководящего состава в процессе ее трудовой деятельности, а также повысить заинтересованность персонала в работе непосредственно в данной организации, т.е.

определяется степень повышения мотивации к производительному труду. 2

Функции системы управления персоналом представлены на рисунке 1.2.3

Рисунок 1.2 - Функции системы управления персоналом

Методы и принципы управления персоналом, каждая организация выбирает самостоятельно и каким образом их сочетать на практике, также определяет сама. Однако стоит отметить, что от данного выбора будет зависеть эффективность работы организации, которая может быть связана и с рядом факторов. Для эффективной работы системы управления кадрами и ее соответствия стратегическим задачам, компании следует соблюдать базовые положения и нормы в процессе управления персоналом. Основные принципы управления персоналом представлены в Приложении А.

Говоря об управленческой деятельности, принципы управления персоналом устанавливают закономерности развития управляемой системы, раскрывая ее структуру, методы взаимодействия с коллективом, а также формы и роль мотивации. Каждый из рассмотренных принципов управления персоналом имеет свои как достоинства, так и недостатки, которые способны влиять на мотивацию сотрудников. Преимущества и недостатки принципов

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., Беляк 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. Суслов Г.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие / Г.В. Суслов. - 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.

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/dorabotka-zakaza-klienta/152435>