

*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/referat/208893>

**Тип работы:** Реферат

**Предмет:** Землеустройство

Содержание

Введение 3

1. Понятие и структура персонала 4

2. Экономическое моделирование как метод исследования 10

3. Программа исследования процесса управления персоналом и внедрение ее в практику 14

Заключение 19

Список использованной литературы 20

Введение

Работа состоит из трех вопросов, в первом вопросе раскрыта тема персонала и его структуры. Сегодня главный потенциал предприятия заключен в кадрах. Какие бы прекрасные идеи, новейшие технологии не существовали, без хорошо подготовленного персонала высокой активности добиться невозможно. Именно люди делают работу, подают идеи и позволяют предприятию эффективно существовать. Существуют различные подходы к классификации персонала в зависимости от профессии или должности работника, уровня управления, категории работников.

Второй вопрос посвящен экономическому моделированию как методу исследования. Основным методом исследования, используемым экономической теорией, является моделирование экономических явлений и процессов. Экономическая модель - это упрощенное изображение экономической действительности, позволяющее выделить наиболее главное в сжатой компактной форме.

Третий вопрос раскрывает сущность программы исследования процесса управления персоналом и внедрение ее в практику. В процессе управления персоналом используется множество разнообразных способов, подходов и приемов, позволяющих упорядочить и эффективно организовать деятельность всей организации. В совокупности они выступают как методы исследования, под которыми понимаются способы осуществления управленческой деятельности, применяемые для постановки и достижения целей организации.

Цель работы - изучить в рамках дисциплины «Организация проектной и научной деятельности» ряд вопросов которые связаны с системой управления персоналом и экономическим моделированием как методом исследования.

Для достижения цели в работе были поставлены следующие задачи:

- рассмотреть понятие и структуру персонала;
- изучить экономическое моделирование как метод исследования;
- рассмотреть программу исследования процесса управления персоналом и внедрение ее в практику.

1. Понятие и структура персонала

Определяющим фактором развития производства являются кадры предприятия, непосредственно выполняющие те или иные функции хозяйственной деятельности.

Кадры - это совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на фирме и входящих в его списочный состав [1, с. 34].

Персонал организации - это совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает организация [5, с. 65].

Персонал фирмы представляет собой совокупность работников определенных категорий и профессий, занятых единой производственной деятельностью, направленной на достижение целей фирмы и собственных целей.

Человеческие ресурсы - это понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с

учетом интересов каждого человека [1, с. 37].

Трудовой потенциал работника - это совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов и совершенствоваться в процессе труда [3, с. 94].

Структура персонала организации — это разделение работников на группы по различным признакам [5, с. 68].

В зависимости от признака, положенного в основу деления сотрудников на группы получают разные варианты структур.

Разновидности структур персонала:

- Организационная структура персонала демонстрирует систему подчинения различных звеньев управления.
- Функциональная структура персонала демонстрирует разделение функций управления между руководством и подразделениями фирмы.
- Ролевая структура отражает состав и распределение ролей между сотрудниками компании. Выделяют творческие, поведенческие и коммуникационные роли. Эта структура активно используется в работе HR-менеджеров.
- Социальная структура персонала отражает демографический состав персонала по разным признакам: пол, возраст, образование, профессия и квалификация и др.
- Штатная структура определяет состав подразделений компании и перечень должностей. Эта структура содержит информацию о должностных окладах.

Структура персонала предприятия позволяет решить ряд управленческих, организационных и хозяйственных вопросов. К ним относятся:

Численность персонала организации зависит от характера, масштаба, сложности, трудоемкости производственных и управленческих процессов, степени их механизации, автоматизации, компьютеризации.

Персонал организации подразделяют на управленческий персонал и производственный персонал [2, с. 107]. На Рисунке 1 представлена структура персонала организации по категориям.

Рисунок 1 - Структура персонала организации по категориям

Управленческий персонал - это часть персонала организации, выполняющая общие функции управления:

- планирование;
- организация;
- мотивация;
- контроль.

Производственный персонал занят непосредственно на производстве и участвует в осуществлении технологического процесса.

По характеру трудовых функций, персонал подразделяется на:

- рабочих;
- руководителей;
- специалистов;
- служащих.

В зависимости от уровня управления руководители бывают:

- линейные;
- функциональные.

Линейные возглавляют организацию в целом или ее подразделения.

Функциональные руководители возглавляют отделы, службы, бюро и т.д.

Линейный руководитель осуществляет непосредственное руководство людьми и производственной деятельностью. Он является связывающим звеном между руководством организации, которое разрабатывает стратегические задачи управления, и непосредственными исполнителями, которые реализуют эти решения [2, с. 109].

Правильный подбор линейного руководителя имеет особое значение.

Линейный руководитель обязательно должен иметь профессиональную подготовку и опыт деятельности.

Специалисты - это лица, осуществляющие экономические, инженерно-технические, юридические и другие функции. Специалисты имеют высшее или среднее специальное образование.

Служащие осуществляют подготовку и оформление документов, учет, контроль, хозяйственное обслуживание.

Квалификационные требования к служащим: среднее профессиональное образование или среднее полное образование, с подготовкой по специальной программе в течении одного или нескольких месяцев.

Работники подразделяются по:

- профессиям;
- специальностям;
- квалификации.

Профессия представляет вид трудовой деятельности, требующий для выполнения специальных теоретических знаний и практических навыков.

1. Волегов Л.Д. Организация проектной и научной деятельности. - М.: Издательство МГУ, Издательская группа ИНФРА- М-НОРМА, 2020. - 304 с.
2. Горева М.С. Организация проектной и научной деятельности. М.: Академия, 2019. - 345 с.
3. Дятлов А.В. Управление персоналом. - М.: НОРМА, 2019 - 624с.
4. Иванова М.С. Организация проектной и научной деятельности. - М.: 2020. - 496 с
5. Курочкина О.С. Организация проектной и научной деятельности- М.: ИНФРА-М, 2018. - 170 с.
6. Некрасов С.И. Управление персоналом. - М.: Юрайт, 2019. - 167 с.
7. Орлова А.В. Управление персоналом М.: Издательство НОРМА, 2019. - 300 стр.
8. Овсянко Д.М. Организация проектной и научной деятельности. Учебное пособие. – М.: Дело, 2020. – 429 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/referat/208893>