

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/22025>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

Содержание

Введение 3

1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами 6

1.1 Сущность управления персоналом на современном предприятии 6

1.2 Анализ процесса управления кадровой политикой организации 10

1.3 Особенности управления персоналом строительной организации 17

2. Анализ системы управления персоналом ООО «Строй-Арт» 26

2.1 Анализ системы управления персоналом ООО «Строй-Арт» 26

2.2 Анализ кадрового потенциала организации 31

2.3 Оценка эффективности системы управления персоналом строительной организации 34

3. Рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом в ООО «Строй-Арт» 45

3.1 Внедрение модели усовершенствования системы управления персоналом ООО «Строй-Арт» 45

3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий 54

Заключение 58

Список использованных источников 61

Приложения 69

Введение

Человеческий капитал является главной ценностью любой организации, следовательно, под управлением персоналом необходимо подразумевать создание организационно-экономических, социально-психологических и правовых взаимоотношений субъектов и объектов управления.

Управление персоналом играет ведущую роль в управленческой системе предприятия. С методологической позиции данная область управления имеет специфический понятийный аппарат, собственные критерии эффективности деятельности, используются специализированные процедуры в процессе анализа содержания трудовой деятельности тех или иных категорий персонала.

На сегодняшний день не вызывает сомнения тот факт, что одним из самых важных ресурсов любого предприятия являются его сотрудники. Но далеко не всегда руководители понимают, насколько трудно осуществлять управление данным ресурсом, так как от эффективности труда персонала, зависит успех любой компании. В задачи руководителей входит то, чтобы наиболее эффективно использовать возможности своих сотрудников. Любое решение руководителя, даже самое сильное не принесет эффекта без последовательного его воплощения сотрудниками, а это может произойти лишь тогда, если персонал заинтересован в результатах труда.

Инвестиции предприятия в человеческие ресурсы и кадровую работу являются долгосрочным фактором конкурентоспособности.

Человеческий капитал играет важную роль в развитии организации. С одной стороны, они являются учредителями организаций, определяют цели деятельности и выбирают методы их достижения. С другой стороны, люди являются важнейшим ресурсом, используемым всеми организациями для реализации поставленных целей. Для достижения максимальной эффективности работы организации при оптимальных затратах, руководителям необходимо сосредоточить внимание на качестве менеджмента, кадровой политике, подбирать и развивать специалистов, которые принесут наибольшую пользу организации. Таким образом, важное место в управлении персоналом занимает планирование и подбор кадров. Для всех отечественных предприятий, так и для исследуемого, эффективность использования трудовых ресурсов является одной из первостепенных задач, так как любая организация должна сочетать социальный и экономические показатели при осуществлении хозяйственной деятельности. Поэтому важной задачей представляется анализ эффективности использования трудовых ресурсов с учетом вышеуказанных приоритетов в деятельности предприятия.

Актуальность выбранной темы обусловлена повысившейся ролью персонала и управления им в условиях

рыночной экономики, когда конкуренция между предприятиями и на рынке труда диктует необходимость жесткого отбора квалифицированного персонала на отдельно взятом предприятии.

Целью дипломной работы является исследование системы развития системы управления персоналом в строительной организации ООО «Строй-Арт».

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить теоретические основы управления человеческими ресурсами;
- провести анализ системы управления персоналом ООО «Строй-Арт»;
- разработать рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом в ООО «Строй-Арт»;

Объектом выпускной квалификационной работы является система управления персоналом строительной организации.

Предметом исследования является механизм управления персоналом строительной организации ООО «Строй-Арт».

В работе использована финансовая отчетность предприятия, специальная и научная литература на заданную тематику отечественных и зарубежных авторов.

Теоретическая часть работы основана на трудах исследователей: Т.Ю. Базарова, А.С. Большакова, О.И. Боткина, В.Р. Веснина, В.А. Дятлова, Б.Л. Еремина, А.Я. Кибанова, А.Л. Кузнецова, А.А. Крылова, А.А. Лобанова, В.И. Михайлова, Р.В. Можаяева, А.Н. Пыткина, Э.А. Смирнова, В.А. Спивак, В.В. Травина, Ю.А. Цыпкина, Э.А. Уткина и др.

В работе использованы методы стратегического управления, кадрового менеджмента, организационно-структурное моделирование и метод сравнительного анализа.

1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами

1.1 Сущность управления персоналом на современном предприятии

Управление персоналом является особенно важным процессом в условиях глобальной конкуренции и научно-технического прогресса. Управление персоналом дает возможность обобщить и реализовать ряд вопросов адаптации сотрудников к условиям организации, а также учесть личностный фактор в формировании системы управления персоналом [14, с. 182].

Вопросам управления персонала посвящены труды множества отечественных и зарубежных ученых: Т.Ю. Базарова, А.Я. Кибанова, А.М. Колота, А.И. Кочеткова, С.В. Маслова, М.Х. Мескона, Ф. Хедоури, Ю.А. Ципкина, В.И. Шкатуллы, Г.В. Щекина и других. Но множество вопросов, связанных со спецификой формирования системы управления персоналом в конкурентных условиях, остаются до сих пор нерешенными.

Одновременно, в связи с рядом изменений рыночной конъюнктуры, механизмы формирования системы управления персоналом должны быть гибкими, что даст возможность быстро вносить изменения и предусматривать их влияние на эффективность работы организации в целом [3, с. 88].

В литературе можно встретить множество примеров разнообразных определений понятия «управление персоналом». Ряд авторов используют цель и методы, с помощью которых есть возможность достигнуть данную цель и делают акцент на организационных аспектах менеджмента персонала [27, с. 56].

Также иногда встречаются авторы, которые опираются на содержательную часть, отражающую функциональную сторону управления. В качестве примера можно привести определение, которое дает В.П. Галенко: «Управление персоналом является комплексом взаимосвязанных экономических, организационных и социально-психологических методов, которые обеспечивают эффективность трудовой деятельности и конкурентоспособность организации» [9, с. 87].

Другой подход отражен в определении управления персоналом немецкой школы управления: «Управление персоналом является областью деятельности, важнейшие элементы которой включают определение потребности в персонале, его привлечение, задействование в работе, высвобождение, развитие, контроль, а также структурирование работ, специфика вознаграждения и социальных услуг организации, политика участия в успехе, управление затратами на персонал и руководство сотрудниками» [16, с. 85].

Процесс управления персоналом включает в себя два аспекта: функциональный и организационный. В функциональном отношении управление персоналом подразумевает следующие элементы деятельности организации:

- общая стратегия;
- планирование потребности в персонале с учетом актуального кадрового состава;
- привлечение, отбор и оценка персонала;
- построение и организация рабочих мест, функциональных связей между ними, содержания работ, условий труда;

- политика заработной платы и социальных услуг, управление затратами на персонал;
- повышение квалификации персонала и переподготовка;
- система продвижения по службе;
- высвобождение персонала [15, с. 82].

Управление персоналом в организационном отношении включает всех сотрудников и все структурные подразделения, которые несут ответственность за работу с персоналом [40, с. 25].

Исходя из вышеизложенного, основной целью управления персоналом является обеспечение эффективной деятельности работников в пределах предприятия и формирование персонала как совокупности личностей, обладающих высокой ответственностью, коллективной психологией, высокой квалификацией, развитым чувством делового партнерства, корпоративной и организационной культурой.

Рассматривая вопросы системы управления персоналом, необходимо отметить, что управление персоналом – это система взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для нормального функционирования, развития и эффективного использования кадрового потенциала предприятия. Необходимость и значимость совершенствования системы управления персоналом подтверждают функции, ею выполняемые: планирование персонала, управление наймом и учетом персонала, оценка, управление мотивацией персонала, социальным развитием, правовое и информационное обеспечение управления персоналом, обеспечение нормальных условий труда, а также линейное руководство [6, с. 43].

Список использованных источников

1. Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л. Управление персоналом: учебник. – М.: - ЮНИТИ, 2010. – 423 с.
2. Барановская Н. И. Повышение конкурентоспособности строительной организации на основе развития ее кадрового потенциала: понятие конкуренции и конкурентоспособности строительной организации, кадровый потенциал: понятие, показатели оценки, направления развития, методика планирования. – Кызыл: ТувГУ, 2017. – 127 с.
3. Беляцкий Н.П. и др. Управление персоналом: Учеб. пособие/Беляцкий Н.П., Велесько С.Е., Ройш П. – Мн.: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2010. – 352 с.
4. Верховглазенко, В. Система мотивации персонала // Консультант директора. – 2010. – №4. – С. 8-12.
5. Верхоробин В.И. Современные методы управления персоналом / В.И. Верхоробин, О.С. Лелекова // Деньги и кредит. – 2011. – N 8. – С. 54-55.
6. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. - М.: Юристъ, 2011. - 496 с.
7. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2015. – 688 с.
8. Виниченко М.В. Развитие персонала организации: проблемы и пути решения. // Материалы Афанасьевских чтений. – 2012. – Т.1 – № 10. – С.103-107.
9. Галенко В.П., Страхова О.А., Файбушевич С.И. Управление персоналом и эффективность предприятий. - М.: Финансы и статистика, 2017. – 213 с .
10. Гнеденко М.В. Организация управления персоналом // Успехи соврем. естествознания. – 2009. – №4. – С. 23.
11. Гуцина И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда. // Общество и экономика. №6. – 2008. – С.7-12.
12. Дадашев, А. З. Управление трудовыми ресурсами столичного города. - М.: Наука, 2010. – 176 с.
13. Доронина И.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. – СПб. : Экономика, 2008. – 328 с.
14. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т. Управление персоналом. –М.: ПРИОР, 2008. – 500 с.
15. Егоршин А. Л. Управление персоналом. 2-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 2008. - 624 с.
16. Журавлев П. В., Куланов М. Л., Сухарев С. А. Мировой опыт в управлении персоналом. - Екатеринбург: Деловая книга, 2009. – 232 с.
17. Карибова И. Ш. Повышение квалификации строителей как один из главных рычагов роста производительности труда и качества строительной продукции // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2011. – № 2. – С. 293-299.
18. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 356 с.
19. Кириллов А.В. Технологии управления персоналом и конъюнктура. //Социальная политика и социология. – 2014. – № 4 (105). – С. 173-184.
20. Кириллов А.В. Развитие корпоративного обучения в современных условиях.// Проблемный анализ и

государственно-управленческое проектирование. – 2014. – № 5. – С.6-16.

21. Кириллов А.В. Системы интенсивного обучения персонала//Управленческие науки – 2014. – №2 (11). – С 70-77.
22. Кокорев В. Л. Мотивационные модели в управлении. – Барнаул: Типография ЭФ АГУ, 2008. –250 с.
23. Кузнецова М.И. Мотивация деятельности. – Спб.: Фирма, 2011. – 301 с.
24. Кремнев Р.Г. Реализация инновационной стратегии организации как фактор решения проблем занятости: автореф. дис. ...канд. экон. наук. – М., 2014. – 18 с.
25. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. – М. : Дело. 2010. – 566 с.
26. Оганесян, И.А. Управление персоналом организации. – Мн.: Амалфея, 2015. – 320 с.
27. Петрович М.В. Эффективность управленческого труда. Методология оценки// Белорусский экономический журнал. – №3. – 2016. – С. 56-63.
28. Симонова М. В. Управление персоналом в организациях строительного комплекса. – Самара: Самарский гос. архитектурно-строит. ун-т, 2010 – 198 с.
29. Спивак В.А. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: Эксмо, 2010. – 226 с.
30. Суровкин Н.В. Система управления персоналом как инновация// Управление персоналом. – 2011. – № 3. – С. 22-27.
31. Суша Г. З. Экономика предприятия: Учебн. пособие. – М.: Новое знание, 2008. – 384 с.
32. Тонышева Л.Л. Мотивационный механизм управления организацией: Учебное пособие. – Тюмень: ТюмТНГУ, 2007. – 122 с.
33. Травин В. В., Дятлов В. А. Менеджмент персонала предприятия: учебник. – М.: Дело, 2009. – 227с.
34. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2012. - 453 с.
35. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент. – М: ЭКСМО, 2010. – 318 с .
36. Файоль А. Общее и промышленное управление. – М.: Контроллинг, 2011. – 294 с.
37. Феклистов И.И. Кадровое ресурсное обеспечение инновационного развития строительных организаций // Экономическое возрождение России. – 2011. – Т. 28. – № 2. – С. 104-111.
38. Ципкин Ю. А. Управление персоналом: учебное пособие. – М: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 446 с.
39. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. –М.: ЗАО Бизнес-школа «Интел-синтез», 2010. – 423 с.
40. Щёкин Г.В. Социальная теория и кадровая политика: монография. – К.:МАУП, 2011. – 576 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/diplomnaya-rabota/22025>