

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/magisterskaya-rabota/285361>

Тип работы: Магистерская работа

Предмет: Управление персоналом

Аннотация 3

Введение 5

1 Теоретические основы программно-целевого подхода к кадровому обеспечению промышленных предприятий 9

1.1. Программно-целевой подход в управлении персоналом 9

1.2. Факторы формирования кадровой политики промышленного предприятия 13

1.3 Особенности формирования программно-целевого подхода к кадровому обеспечению промышленных предприятий 19

2 Исследование модели кадрового обеспечения промышленных предприятий 30

2.1 Модель кадрового обеспечения крупных промышленных предприятий г. Красноярск 30

2.2 Анализ инструментария развития кадрового обеспечения промышленных предприятий 39

2.3 Оценка эффективности мер государственной поддержки в обеспечении кадрового потенциала предприятий 45

3 Разработка направлений совершенствования кадрового обеспечения промышленных предприятий с применением программно-целевого подхода 55

3.1 Разработка алгоритма кадрового обеспечения промышленного предприятия на основе программно-целевого подхода 55

3.2. Предложения по совершенствованию кадрового обеспечения промышленных предприятий на основе разработанного алгоритма 61

3.3. Социально-экономические эффекты предложений. 66

Заключение 75

Список использованных источников 80

Приложение 1 84

Аннотация

Организационно-экономические условия функционирования современных предприятий отличаются возрастающей потребностью в квалифицированных и компетентных специалистах, обеспечение стабильной и качественной кадровой потребности предприятий, усилением роли человеческого фактора как необходимым условием эффективности производительности и внедрения инноваций.

Цель исследования - теоретическое обоснование и разработка предложений по использованию программно-целевого подхода к кадровому обеспечению промышленных предприятий.

В соответствии с целью исследования были поставлены и решались следующие задачи:

1. изучить программно-целевой подход в управлении персоналом;
2. рассмотреть основные факторы формирования кадровой политики промышленного предприятия;
3. ознакомиться с особенностями применения программно-целевого подхода в управлении персоналом;
4. дать характеристику состояния кадрового обеспечения промышленных предприятий г. Красноярск;
5. провести анализа инструментария кадрового обеспечения применяемых на промышленных предприятиях г. Красноярск;
6. оценить эффективность мер поддержки системы кадрового обеспечения промышленных предприятий г. Красноярск;
7. разработать алгоритм кадрового обеспечения промышленного предприятия на основе программно-целевого подхода;
8. предложить программно-целевой подход как основной инструмент реализации кадрового обеспечения промышленных предприятий;
9. оценить социально-экономический эффект предложения по реализации кадрового обеспечения предприятий г. Красноярск.

Объектом исследования является кадровое обеспечение промышленных предприятий.

Предмет исследования - организационные, управленческие и экономические отношения возникающие в процессе применения программно-целевого подхода к кадровому обеспечению промышленных предприятий.

Разработанная модель кадрового обеспечения промышленного предприятия на основе программно-целевого подхода включает следующие подсистемы:

- а) Подсистема программно-целевого подхода планирования и маркетинга персонала
- б) Подсистема программно-целевого найма и отбора персонала
- в) Подсистема трудовых отношений
- г) Подсистема условий труда
- д) Подсистема программно-целевого социального развития
- е) Подсистема развития организационных структур управления

В третьей главе выпускной квалификационной работы проведена оценка разработанной модели, доказаны социальные результаты системы кадрового обеспечения промышленных предприятий на основе разработанного алгоритма.

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

Введение

Актуальность выбранной темы работы заключается в том, что процесс разработки и планирования кадровой политики организации важен на любом этапе развития компании, так как кадры являются эффективным инструментом в решении управленческих задач, а также существует острая необходимость изменяться под влиянием внешних факторов, изменений в мировой экономике и т.д. Возможны различные варианты формирования кадровой политики. В зависимости от отрасли применения хозяйствующего субъекта формулируются и основные моменты кадровой политики конкретного работодателя.

Кардинальные изменения экономической и социальной жизни страны, происшедшие в России в последние годы, оказали существенное влияние на содержание кадровой политики, как одного из элементов работы по управлению персоналом коммерческих и не только коммерческих предприятий. Организационно-экономические условия функционирования современных предприятий отличаются возрастающей потребностью в квалифицированных и компетентных специалистах, обеспечение стабильной и качественной кадровой потребности предприятий, усилением роли человеческого фактора как необходимым условием эффективности производительности и внедрения инноваций.

Эта особенность обуславливает необходимость широкого использования программно-целевого подхода на всех уровнях управления персоналом. Программно-целевой подход занимает центральное место в системе современного менеджмента и становится его теоретической и методологической основой. Этот подход предполагает четкое определение целей, формирование и осуществление программы действий, направленных на достижение этих целей.

Таким образом, под программно-целевым подходом понимается следующее: отбор приоритетных целей экономического, социального и научно-технического развития, а также разработку взаимосвязанных мероприятий по достижению поставленных целей в заданные временные сроки для обеспечения максимальной эффективности при требуемом уровне обеспечения ресурсами.

В нем осуществляется интеграция и синтез ключевых принципов управления и планирования: целевого результата, комплексности, связи целей и ресурсов, конкретности, целостности отраслевого и территориального планирования, максимизация результата при минимизации затрат (интеллектуальных, материальных, трудовых).

Основными принципами программно-целевого управления являются: ориентация на конечную цель, сквозное планирование объекта управления, принцип непрерывности. Программно-целевое управление предназначено для решения сложных проблем общественного производства, возникающих при реализации крупномасштабных народнохозяйственных, межотраслевых и межрегиональных целей с жесткими директивными сроками.

Программно-целевой метод наиболее подходит для решения кадрового обеспечения в организации в условиях чрезвычайной ситуации. Если проблема не устраняется в процессе естественного функционирования системы, а, наоборот, обладает тенденцией к обострению. Вследствие этого

необходимо принять специальные программные меры, сконцентрировать усилия, мобилизовать ресурсные возможности в интересах решения проблемы в течение определенного срока. Как следует из этих положений, программно-целевой метод относится к категории проблемно-ориентированных, тесно связанных с решением насущных, масштабных, долговременных проблем.

Кадровая политика организации — генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации. При помощи кадровой политики программно-целевое управление и осуществляется.

Актуальность выбранной темы работы заключается в том, что процесс разработки и планирования кадровой политики организации важен на любом этапе развития компании, так как кадры являются эффективным инструментом в решении управленческих задач, а также существует острая необходимость изменяться под влиянием внешних факторов, изменений в мировой экономике и т.д. Возможны различные варианты формирования кадровой политики. В зависимости от отрасли применения хозяйствующего субъекта формулируются и основные моменты кадровой политики конкретного работодателя. Трудно спорить с тем фактом, что персонал организации является основным ресурсом компании. Сегодня большинство руководителей убедились в важности вопросов кадровой политики, поскольку какой бы хорошей ни была идея, воплощают ее в жизнь сотрудники организации. И только удачно подобранный трудовой коллектив, команда единомышленников способны реализовать стоящие перед компанией серьезные задачи. Перечисленные обстоятельства обуславливают актуальность исследуемой темы и определяют направленность представленной работы.

Цель исследования - теоретическое обоснование и разработка предложений по использованию программно-целевого подхода к кадровому обеспечению промышленных предприятий.

В соответствии с целью исследования были поставлены и решались следующие задачи:

1. изучить программно-целевой подход в управлении персоналом;
2. рассмотреть основные факторы формирования кадровой политики промышленного предприятия;
3. ознакомиться с особенностями применения программно-целевого подхода в управлении персоналом;
4. дать характеристику состояния кадрового обеспечения промышленных предприятий г. Красноярска;
5. провести анализа инструментария кадрового обеспечения применяемых на промышленных предприятиях г. Красноярска;
6. оценить эффективность мер поддержки системы кадрового обеспечения промышленных предприятий г. Красноярска;
7. разработать алгоритм кадрового обеспечения промышленного предприятия на основе программно-целевого подхода;
8. предложить программно-целевой подход как основной инструмент реализации кадрового обеспечения промышленных предприятий;
9. оценить социально-экономический эффект предложения по реализации кадрового обеспечения предприятий г. Красноярска.

Объектом исследования является кадровое обеспечение промышленных предприятий.

Предмет исследования - организационные, управленческие и экономические отношения возникающие в процессе применения программно-целевого подхода к кадровому обеспечению промышленных предприятий.

Гипотеза исследования- использование программно-целевого подхода при реализации кадрового обеспечения промышленных предприятий способно обеспечить достижение многоуровневого социально-экономического и бюджетного эффекта в стратегической перспективе развития как отдельных промышленных предприятий, так и региона в целом.

В качестве инструментов исследования использованы методы математической статистики, статистического и информационно-логического анализа, управленческие и социальные методы исследования с применением системного подхода, а также программно-целевой метод, изучение и анализ научных источников, анализ деятельности предприятия, нормативно-правовых актов, регулирующих управление производственными процессами.

Программно-целевой метод в управлении ориентирован на достижение конечного результата в логике поэтапного действия: формирование дерева целей, разработка адекватной исполняющей программы,

реализация управляющей программы. Ключевой идеей программно-целевого метода выступает матрица «цель - средство» - иерархическая структура строго сформулированных целей - программных элементов, каждый из которых служит ступенью и средством решения проблемы.

Практическая значимость работы заключается в том, что теоретическое рассмотрение поставленного вопроса будет доведено до конкретных рекомендаций с учетом специфики отрасли и исследуемой организации. В частности, рекомендации по совершенствованию службы управления персоналом, по формированию кадровой политики и стратегии управления персоналом, а также по совершенствованию оценки социально-экономической эффективности управления доведены до стадии практического внедрения. Использование этих рекомендаций на практике позволит повысить социально-экономическую эффективность функционирования персонала предприятий.

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

- 1) Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ)// Российская газета, №7, 21.01.2009 // Доступ из информационно-правового портала «Консультант-плюс» [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
- 2) Гражданский кодекс Российской Федерации (часть 1,2,3,4) [Электронный ресурс]: от 21.10.94 (в ред. от 01.11.2011 г. 138-ФЗ), N 51-ФЗ. – Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
- 3) Бухгалтерская отчетность ОАО «РУСАЛ» Красноярский Алюминиевый завод <https://rusal.ru/>, 2019-2021 гг.
- 4) Отчет по трудовым показателям ОАО «РУСАЛ» Красноярский Алюминиевый завод <https://rusal.ru/>, 2019-2021 гг.
- 5) Стандарты предприятия ОАО «РУСАЛ» Красноярский Алюминиевый завод <https://rusal.ru/>
- 6) Нормативная документация ООО «КраМЗ» // Отчеты на 01.01.2022 г.
- 7) Отчеты о финансово-хозяйственной деятельности (годовая бухгалтерская отчетность, отчет о финансовых результатах, пояснение к годовой бух.отчетности и т.д.) ООО «КраМЗ»// Отчеты на 2019 - 2021 гг.
- 8) Андруник, А.П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие [Электронный ресурс] / А. П. Андруник, М. Н. Руденко, А. Е. Суглобов. - 2-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 508 с. - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1081681>, свободный
- 9) Агафонова, В. А. Формирование кадровой политики [Электронный ресурс] / В. А. Агафонова. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2019. – № 22 (260). – С. 485-487. - Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/260/59566/>, свободный
- 10) Баткаева, И.А. Управление персоналом: Энциклопедия [Электронный ресурс] / Под ред. Кибанова А.Я. - М.:ИНФРА-М, 2019. - 554 с. - Режим доступа: Znanium.com, свободный
- 11) Булат, Р.Е. Документационное обеспечение управления персоналом : учебное пособие [Электронный ресурс] / Р.Е. Булат. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 234 с. - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1007087>, по подписке.
- 12) Веснин, В.Р. Основы менеджмента: учеб. пособие для учащ. сред. спец. учеб. заведений [Текст] / В.Р. Веснин. – 3-е изд. – Москва : ИНФРА-М, 2019.– 304 с.
- 13) Веснин, В.Р. Менеджмент в вопросах и ответах [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Москва: Проспект, 2019.– 328 с. - Режим доступа: <https://znanium.com/>, по подписке.
- 14) Грибов, В. Д. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Грибов В.Д., Веснин В.Р. - Москва :НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 357 с. - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/547983>, по подписке.
- 15) Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. – 2-е изд. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 208 с. - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1091211>, свободный
- 16) Дафт Ричард Л. Культура персонала – залог успеха компании [Текст] / Ричард Л. Дафт // под ред. проф. И.В. Андреевой 3-е англ. изд.Л. Дафт Ричард. – М.: Эксмо, 2018. - 480 с.
- 17) Вдовина, О.А. Стратегия кадрового менеджмента [Электронный ресурс]: учеб. пособие / О.А. Вдовина, С.Д. Резник, О.А. Сазыкина; под общ. ред. проф. С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 167 с. - Режим доступа:

<http://znanium.com/catalog/product/1014728>, свободный

- 18) Виханский, О.С. Менеджмент [Текст]: учебник 6-е изд. / О.С. Виханский – М.: Гардарики, 2018. – 554 с.
- 19) Ивановская Л.В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом [Текст] / Л.В. Ивановская. – М.: Проспект, 2018. – 628 с.
- 20) Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация [Текст] / А.Я. Кибанов. – 2018. – 301 с.
- 21) Кибанов, А.Я. Управление персоналом. Теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] / А.Я. Кибанов. – Москва: Проспект, 2015.– 328 с. - Режим доступа: <https://znanium.com/>, свободный
- 22) Лавреха, А.О. Кадровая политика в системе управления персоналом и её планирование [Электронный ресурс] / А.О. Лавреха // «Евразийский Научный Журнал». - №5. - 2018. - Режим доступа: <http://journalpro.ru/articles/kadrovaya-politika-v-sisteme-upravleniya-personalom-i-ee-planirovanie/>свободный
- 23) Мэскон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента [Текст] / М. Мэскон, М. Альберт, Ф. Хедоури. — Москва: И. Д. Вильямс, 2015. – 672 с.
- 24) Менеджмент. Управление человеческим потенциалом в социально-экономических системах [Электронный ресурс] / С.Д. Резник. – М. : ИНФРА-М, 2018. – 357 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/944194>, свободный
- 25) Повышение квалификации кадров выгодно работодателю. Профобучение способствует росту производительности труда [Электронный ресурс] / Е. Александрова, П. Травкин // Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» / Научно-образовательный портал IQ.HSE.RU - Режим доступа: <https://iq.hse.ru/news/>, свободный
- 26) Пурыжова, Л. В. Кадровый потенциал организации: особенности формирования и управления [Электронный ресурс] / Л. В. Пурыжова, Г. А. Арутюнян. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2018. — № 24 (128). — С. 228-231. — - Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/128/35531/>, свободный
- 27) Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам P13 выборочных обследований рабочей силы). 2022 Стат.сб./Росстат. М., 2022. 151 с.
- 28) Резник, С. Д. Менеджмент [Электронный ресурс]: бакалаврская работа: учеб. пособие / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2019. – 260 с. – Режим доступа: Znanium.com, свободный
- 29) Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия [Электронный ресурс]: учебник / Г.В. Савицкая. – 6-е изд., испр. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2018. - Режим доступа: Znanium.com, свободный
- 30) Сирченко, А. Е. Кадровая политика как инструмент управления персоналом [Электронный ресурс] / А. Е. Сирченко // Молодой ученый. — 2015. — № 12 (92). — С. 496-499. — - Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/92/20192/>, свободный
- 31) Слинкова О.К. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах [Электронный ресурс] // О.К. Слинкова. – М.: Вершина, 2015. - 224 с. : - Режим доступа: Znanium.com, свободный
- 32) Социальные теории организации [Электронный ресурс]. Под ред / Ю.Г.Семенов – М.: Университетская книга; Логос, 2018. - 756 с.: - Режим доступа: Znanium.com, свободный
- 33) Управление изменениями в современных компаниях [Электронный ресурс]: монография / под общ. ред. Р.М. Нижегородцева, С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 263 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/982619>, свободный
- 34) Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / под ред. А.Я.Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 695 с. - Режим доступа:<http://znanium.com/catalog/product/1003212>, свободный
- 35) Анализ финансового состояния предприятия Модели диагностики риска банкротства Г.В. Савицкой [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://afdanalyse.ru/publ/finansovyj_analiz/1/modeli_dagnostiki_riska_bankrotstva_g_v_savickoj/13-1-0-342, свободный
- 36) Gurkov I. Human Resource Management in Russian Companies [Text] / I. Gurkov, Zelenova O. // Int. Studies of Mgt. & Org. 2012. - vol. 41. - № 4. - P. 66-80.
- 37) Сайт «Интерфакса», Цент раскрытия корпоративной информации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.e-disclosure.ru/portal/files.aspx?id=2043&type=3>, свободный
- 38) Сайт справочно-правовой системы «Консультант-плюс» // Доступ из информационно-правового портала «Консультант-плюс» [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный

- 39) Сайт «Электронно-библиотечная система Znanium.com» [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://znanium.com/spec/catalog>, свободный
- 40) Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста [Электронный ресурс]: – Режим доступа: https://krao.ru/media/editor/uploads/2020/08/05/___20.pdf
- 41) Управление Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://krasstat.gks.ru/>
- 42) Красноярский Электровагоноремонтный Завод: АО «КрЭВРЗ» [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://kr-evrz.ru/>
- 43) Красцветмет АО [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://www.krastsvetmet.ru/>
- 44) КРАМЗ - Красноярский металлургический завод [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://kramz-trade.ru/>
- 45) АО «Красмаш» [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://www.krasm.com/>
- 46) ОАО «РУСАЛ» Красноярский Алюминиевый завод [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://rusal.ru/>

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/magisterskaya-rabota/285361>