

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/286349>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Менеджмент

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ 7

1.1 Сущность, общая характеристика работы в области управления персоналом 7

1.2 Структура, функции и место кадровой службы в структуре управления современной организацией 21

1.3 Нормативно-методическая база деятельности кадровой службы 25

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ ВО ВРОУС «ОБЛАСТНОМ СПОРТИВНОМ КЛУБЕ ПРОФСОЮЗОВ» 33

2.1 Анализ организационно-экономической и финансово-хозяйственной деятельности исследуемой организации 33

2.2 Характеристика системы управления персоналом 40

2.3 Специфика организации работы кадровой службы организации и оценка ее эффективности 48

ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА НАПРАВЛЕНИЙ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ ВО ВРОУС «ОБЛАСТНОМ СПОРТИВНОМ КЛУБЕ ПРОФСОЮЗОВ» 63

3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию организации деятельности кадровой службы 63

3.2 Оценка возможных эффектов предлагаемых мероприятий 64

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 69

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 72

ВВЕДЕНИЕ

Одной из важнейших проблем на современном этапе развития экономики большинства стран мира является проблема в области работы с персоналом. Для всех организаций, больших и малых, производственных и действующих в сфере услуг, управление людьми имеет первостепенное значение.

Общее повышение производительности труда, повышение эффективности управления кадрами, становится возможным только при использовании новых подходов при работе с персоналом, при этом особое внимание стоит уделять управленческим кадрам. Использование нового подхода при работе с людьми возможно только при использовании комплексного характера, который включает в себя максимально широкое использование всех элементов планирования персонала, использование в работе с персоналом индивидуальных форм работы.

Важным условием для организации успешной деятельности предприятия является увеличение размера выделяемых средств на организацию работы с персоналом. Также стоит отметить, что в настоящее время актуальным является вопрос социальной направленности при работе с персоналом. Постепенное смещение акцентов в кадровой работе с персоналом на каждого из работников в итоге позволяет создать дополнительную мотивацию труда, позволяет достигать большей эффективности и результативности. Использование на практике новых экономических методов основывается на использовании теоретических подходов, которые ранее были разработаны отечественными и зарубежными учеными в области управления персоналом.

Во-первых, следует отметить, что в настоящее время важным является отход от стихийного подхода в решении проблем, отказ от использования «саморазрешения», как метода устранения имеющихся проблем. Максимальное использование трудового и интеллектуального потенциала каждого из работников может быть организовано только при правильной реализации и применении механизмов кадрового планирования. Успешность работы всей организации основывается в первую очередь на деятельности ее сотрудников, именно поэтому современный подход в концепции управления персоналом организации предполагает наличие сферы управления персоналом в организации в качестве отдельной категории.

Тема данной работы является актуальной для многих организаций. Это связано с тем, что одним из

важнейших факторов, влияющих на уровень производительности труда в любой организации, а, следовательно, и эффективности производства, является персонал организации. Персонал является наиболее ценной и важной частью производительных сил общества и организации.

Эффективность деятельности организации в целом, ее конкурентные преимущества на рынке определяются эффективностью системы использования трудовых ресурсов. В связи с этим периодический анализ системы управления персоналом является важным и актуальным.

В условиях перехода экономики в глобальную систему рыночных отношений, проблема использования трудовых ресурсов стала наиболее обсуждаемой. Многими исследователями в научных трудах, посвященных экономике, рассматривались вопросы, связанные с наемной рабочей силой, человеческими ресурсами. Однако в конечном итоге данная проблема приобретала аморфную форму и тематику. Посредством эффективности использования труда в процессе производства определяются показатели объема производства продукции, уровень себестоимости и качество выпускаемой продукции, финансовый результат, а, в конечном счете, и экономический потенциал любой фирмы. Все это определяет анализ трудовых ресурсов в качестве важного раздела системы комплексного экономического анализа деятельности предприятия.

Сегодня для любой эффективно функционирующей организации главным является вопрос о том, как преодолеть разрыв между развитием инновационных стратегий, созданием новых продуктов, организационных структур, с одной стороны, и правильным использованием, и развитием трудового потенциала - с другой. Особую роль здесь играют именно службы управления персоналом. В связи с ростом требований к результативному управлению персоналом на предприятиях становится все более актуальным вопрос о том, как оценить в цифровом выражении деятельность кадровой службы, чтобы определить эффективность ее деятельности. При этом в ответе на данный вопрос заинтересованы не только ученые - теоретики, но и, в первую очередь, практики - управленцы. Данные обстоятельства обуславливают актуальность выбранной в работе темы.

Цель исследования заключается в анализе эффективности деятельности службы управления персоналом и разработке предложений по её повышению.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- изучить сущность, общую характеристику работы в области управления персоналом;
- рассмотреть структуру, функции и место кадровой службы в структуре управления современной организацией;
- исследовать нормативно-методическую базу кадровой службы;
- провести анализ организационно-экономической и финансово-хозяйственной деятельности исследуемой организации;
- рассмотреть характеристику системы управления персоналом;
- исследовать специфику организации работы кадровой службы организации и оценка ее эффективности;
- разработать мероприятия по совершенствованию организации деятельности кадровой службы;
- провести оценку возможных эффектов предлагаемых мероприятий.

Объектом исследования в работе выступает Воронежское региональное общественное учреждение спорта "Областной спортивный клуб профсоюзов".

Предметом исследования, являются теоретические, методические и практические основы организации деятельности службы управления персоналом в учреждении.

В процессе реализации задач исследования с помощью системного метода проанализировано содержание деятельности и особенности функционирования службы управления персоналом в компании.

Использование методов установления причинно-следственной связи позволило рассмотреть показатели оценки деятельности службы управления персоналом, а также сформулировать направления совершенствования эффективности работы службы управления персоналом рассматриваемой организации.

Вопросами изучения организации работы службы управления персонала посвящены труды таких отечественных и зарубежных ученых, как Веснин В.Р., Грачев М.В., Гительман Л.Д., Дятлов В.А., Евенко Л., Егоршин А.П., Карташов С.А., Китов А.И., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г., Пугачев В.П., Саулин А., Шекшня С.В. и других, часть из которых были использованы автором в качестве теоретической базы исследования.

Информационной базой исследования выступила внутренняя документация ВРОУС «Областном спортивном клубе профсоюзов».

Структура работы предопределена поставленной целью и сформулированными задачами, и включает в себя введение, 3 главы, разделенные на параграфы, заключение и библиографический список.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ

1.1 Сущность, общая характеристика работы в области управления персоналом

Большинство современных торгово-промышленных предприятий, в настоящее время, ориентируются, в основном, на потребителя, исследуют его желания, а также вносят в свою деятельность соответствующие изменения, направленные на достижение определенных конкурентных преимуществ.

Основная задача, которая стоит перед системой управления персоналом, в данной ситуации, заключается в лишении клиентов предприятия любого шанса сделать другой выбор, кроме выбора своего предприятия. В существующих условиях действующая система управления персоналом может переживать состояние определенной нестабильности. Система управления персоналом постоянно развивается, это происходит, во-первых, по причине усложнения требований, а также в силу того, что сам персонал представляет собой наиболее трудоемкий объект управления на предприятии.

А.Л. Кибанов утверждает, что система управления персоналом организации — это система, где на практике реализованы конкретные функции по управлению персоналом. Также подобной точки зрения придерживается и автор Егоршин А.П., который утверждает, что система управления персоналом состоит из функциональных подсистем, а также включает в себя комплекс решаемых задач по определению условий труда, установлению трудовых взаимоотношений, организации учета и оформления кадров, проведение планирования, организации процесса развития персонала, анализ текущей системы мотивации и стимулирования сотрудников, совершенствование методов управления персоналом.

Рассмотрим систему управления персоналом, более детально. Проанализируем различные определения данного термина с точки зрения современных авторов (таблица 1.1)

Таблица 1.1

Определение термина «Система управления персоналом»

Понятие Определение АВТОР

Система

управления персоналом это система, направленная на реализацию основных функций управления персоналом предприятия, которая при этом включает подсистему линейного и общего руководства, целью которой является выполнение однородных функций в рамках деятельности предприятия. Бухалков Н.М.
это подсистема управления организацией в целом, она имеет свою внешнюю и внутреннюю среду Валиева О.В.

это система, в которой реализуются функции управления персоналом Кибанов А.Л.

представляет собой открытую систему, которая постоянно взаимодействует с внешней окружающей средой, являющейся своеобразным источником формирования необходимого объема трудовых ресурсов, а также источником кадров, является потребителем результатов основной трудовой деятельности. Егоршин А.П.

это четкая система по управлению кадрами предприятия и установлению информационных и организационных связей между различными подразделениями предприятия, целью которой является решение соответствующего комплекса задач в интересах предприятия. Одегов Ю.Г.

это система, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики и методы управления персоналом, проведение маркетинга персонала, определение кадрового потенциала и потребности организации в персонале Д.Ю. Знаменский

Обобщая, приведенные выше определения различных авторов понятия «система управления персоналом», сформулируем собственное авторское мнение по толкованию данного понятия. Таким образом, понятие «система управления персоналом» следует толковать в следующем виде: система управления персоналом — это определенный набор методов, приемов и технологий, конечной целью которого является организация деятельности по управлению персоналом в организации.

Необходимо отметить, что общая система управления персоналом на предприятии представляет собой совокупность определенного количества подсистем, а именно линейное и общее руководство, основной задачей которого является организация управления отдельными производственными подразделениями.

Далее следует отметить подсистемы планирования и маркетинга, которая отвечает за разработку и внедрение всей системы управления персоналом предприятия, обеспечивает проведение кадрового анализа в организации.

1. Подсистема управления учетом и подбором персонала. Данная подсистема осуществляет функцию подбора персонала, отвечает за организацию и проведение собеседования, осуществляет перемещение,

освобождение и поощрение сотрудников, разрабатывает механизмы по совершенствованию профессиональных характеристик персонала в организации, осуществляет управление общей занятостью персонала на предприятии.

2. Подсистема управления трудовыми отношениями. Основная цель данной подсистемы - проведение анализа и регулирование личностных и групповых взаимоотношений в организации, определение стиля управления и разрешение конфликтных и стрессовых ситуаций, организация работы по социально-психологической диагностике персонала, организация работы с профсоюзной ячейкой предприятия.

3. Подсистема по обеспечению нормальных условий работы персонала. Данная подсистема отвечает за выполнение определенных функций, а именно отвечает за обеспечение эргономических условий для сотрудников, разработку и соблюдение правил по охране труда в организации, отвечает за обеспечение в организации охраны особо важных должностных лиц предприятия.

4. Подсистема управления развитием персонала организации. Данная подсистема отвечает за организацию учебной деятельности, проводит учет программ по подготовке и переподготовке кадров, разрабатывает механизмы повышения квалификации сотрудников.

5. Подсистема организации и управления социальным развитием персонала. Данная подсистема выполняет функции по обеспечению и организации общественного питания в организации, создание и поддержание условий жилищно-бытового обслуживания, развитие культурно-физического воспитания в организации, организацию и проведение мероприятий, направленных на поддержание здоровья сотрудников организации, организацию и проведение других социально значимых мероприятий.

Существующая в настоящий момент концепция управления персоналом в организациях различных отраслей, действующих в условиях рыночной экономики, в первую очередь основана на поддержании конкретных взаимосвязей организации с окружающей средой, а также на максимальную активизацию внутреннего потенциала самой организации, достижение конкретных целей организации, создание благоприятной атмосферы в трудовом коллективе и максимальное повышение общей культуры и делового общения.

В качестве основного источника развития действующей системы управления персоналом можно выделить наличие противоречий между сообществом работников предприятия и основными целями самого работодателя. Данное противоречие проявляется в наличии определенных несоответствий между должностными обязанностями работников, и удовлетворенностью самих сотрудников предприятия условиями оплаты и условиями работы. В качестве возможного способа разрешения имеющихся противоречий в организации выступает постепенное изменение текущей структуры управления персоналом, а также соответствующие изменения целей персонала предприятия и постепенный переход всей системы управления персоналом в организации на абсолютно новый уровень.

Рассматривая данное представление о текущем характере и имеющихся особенностях проведения организационных изменений в организации, формулирование конкретных определений понятия развития системы управления персоналом в организации следует отметить, что развитие системы управления персоналом в организации в первую очередь показывает реализацию функциональной и целевой характеристики управления персоналом. Изучая данное понятие с целевой точки зрения, стоит рассматривать систему- управления персоналом в организации как целенаправленную деятельность сотрудников предприятия, функциональных и линейных руководителей, которые задействованы в процессе разработки стратегии кадровой политики, формировании и совершенствовании существующей системы управления человеческими ресурсами на предприятии, выполнении прочих процедур, относящихся непосредственно к сфере работы с людьми.

В организации для персонала важной целью является непосредственно повышение его образовательного и квалификационного уровня, который в дальнейшем позволяет создавать прочную основу устойчивости и рыночной конкурентоспособности для самого предприятия.

Основным инструментом для достижения данной цели выступают возможные качественные преобразования в структуре организации в целом, а также внесение в систему управления персоналом абсолютно новых, ранее не используемых элементов и связей, основной целью которых является изменение характера текущей трудовой деятельности и изменение отношения самих работников к организации в целом.

Рассматривая любую из характеристик системы управления персоналом стоит отметить, что она является уникальной по-своему многообразию. В данной системе можно выделить три уровня целесообразности процесса развития персонала, в зависимости от степени объективности цели:

- объективность цели выступает в качестве полезности необходимых процессов в организации;

- целенаправленность является системой административно-правовых стандартов;
- целеустремленность является определенной способностью для каждого работника самостоятельно вырабатывать новые цели и постепенно достигать их.

Также существует и социальная роль целей организации, которая заключается в объединении интересов каждого работника с глобальными целями, устанавливаемыми руководством организации, и далее объединение с целями всего общества. Стоит отметить, что практическая реализация целей может быть осуществлена при максимальном единстве и сплоченном взаимодействии всех специалистов по управлению персоналом в каждой отдельно взятой организации.

Следует отметить, что функциональная характеристика всей системы управления персоналом в организации является своеобразным инструментом, основной целью которого является достижение поставленных целей организации, что в итоге позволяет обеспечивать определенный уровень устойчивости внутренней среды, а также позволяет создать в организации и наладить работу определенных процессов, которые в будущем оказывают положительное влияние на общий характер всех линейных и функциональных отношений в организации.

Рассматривая сущность процесса развития системы управления персоналом, стоит отметить, что она заключается непосредственно в получении персоналом определенных знаний, умений и навыков, которые позволяют организации ориентироваться на потребителя и, таким образом, создают определенную степень конкурентоспособности предприятия.

Основываясь на теоретических разработках различных специалистов в сфере управления персоналом организации, а также учитывая текущие современные тенденции развития всей системы управления персоналом в настоящих условиях рыночной экономики, можно выявить определенные закономерности в работе системы управления персоналом: организационная степень взаимодействия предприятия и потребителя в итоге предполагает и наличие максимальной степени индивидуализации работ персонала данного предприятия. Описанная выше закономерность наблюдается и при определении трудоемкости работ, постепенном усложнении всего управленческого труда, что в конечном счете способствует повышению уровня креативности управленческого труда.

Данная закономерность также находит свое отражение и в развитии различных инновационных характеристик и способностей руководителя предприятия, что в итоге позволяет организовать процесс управления подчиненным персоналом на максимально возможном эффективном уровне.

Непосредственно в системе развития персонала данная закономерность позволяет достичь максимальных усилий работников отдельного подразделения при выполнении поставленных задач. Параллельное развитие личностных качеств и способностей руководителя и подчиненного персонала в итоге находит свое отражение в развитии совместной деятельности всех сотрудников предприятия, что является основой для дальнейшего совершенствования системы управления персоналом. Целенаправленные изменения системы управления персоналом и переход ее в новое качество, отвечающее требованиям рынка, составляет развитие системы управления персоналом (рисунок 1.1).

Рис. 1.1 Развитие системы управления персоналом [56, с. 107]

Таким образом, рассматривая приведенный выше рисунок 1.1 можно отметить, что максимальная эффективность всей системы управления персоналом может быть достигнута только при соответствии целей, форм, методов работы с персоналом, а также организационной структуры предприятия актуальным на текущий момент требованиям рынка.

Текущие и перспективные возможности для развития и роста личностного потенциала сотрудников могут быть достигнуты только в результате объяснения и доведения командных и общеорганизационных целей до каждого из сотрудников предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.
2. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.
3. Федеральный закон "О коммерческой тайне" от 29.07.2004 № 98-ФЗ // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.
4. Федеральный закон "Об основах охраны труда в Российской Федерации" от 17.07.1999 № 181-ФЗ // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.
5. Федеральный закон «Об электронной подписи» от 06.04.2014 г. № 63-ФЗ // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.
6. Федеральный закон от 27.07.2015 г. № 227-ФЗ «О внесении изменений в ФЗ от 27.07.2006 N 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.
7. Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и защите информации» от 27.07.2006 г. № 149-ФЗ // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.
8. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.
9. Федеральный закон от 01.06.2005 № 53-ФЗ «О государственном языке Российской Федерации» // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.
10. ГОСТ Р 6.30-2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно распорядительной документации. Требования к оформлению документов» // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.
11. Постановление Государственного комитета РФ по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.
12. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.
13. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 №225 "О трудовых книжках" (вместе с "Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей") // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.
14. Постановление Минтруда РФ от 25.11.1994 № 72 «Об утверждении Межотраслевых укрупненных нормативов времени на работы по документационному обеспечению управления // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.
15. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. - Москва.: Юнити-Дана, 2018. - 392 с.
16. Базаров Т. Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. - Москва: Академия, 2020.-224 с.
17. Беляева Т. В. Управление персоналом на предприятии Туризма / Т.В. Беляева, А.С. Захаров. - Москва.: ИНФРА-М, 2018. - 192 с.
18. Веснин В. Р. Управление персоналом в схемах / В.Р. Веснин. - Москва: Проспект, 2019. - 96 с.
19. Генкин Б. М. Управление человеческими ресурсами / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. - Москва: Инфра-М, Норма, 2019. - 207 с.
20. Горбунова М. Ю. Кадровый менеджмент и психология управления / М.Ю. Горбунова. - Москва: Владос, 2021. - 224 с.
21. Деловые коммуникации. Теория и практика: Учебник / В.А. Спивак. - Москва: Юрайт, 2020. - 363 с.
22. Документационное обеспечение управления / М.Ю. Рогожин. - Москва: Проспект, 2019. - 102 с.
23. Драган О.И. Служба управления персоналом: конспект лекций для студентов специальности «Управление персоналом и экономика труда» М.: Инфра-М, 2019. 308 с.
24. Егоршин А. П. Организация труда персонала / А.П. Егоршин. А.К. Зайцев. - Москва: Высшая школа, 2021. - 320 с.
25. Захаров Н. Л. Управление настроем персонала в организации / Н.П. Захаров, Б.Т. Пономаренко, М.Б. Перфильева. - Москва: ИНФРА-М, 2018. - 288 с.
26. Кадровая политика и кадровое планирование: Учебник и практикум / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджан. - Москва: СИНТЕГ, 2018. - 187 с.

27. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник / Д.Ю. Знаменский, Н.А. Омельченко. - Москва: Юрайт, 2019. - 366 с.
28. Кафидов В. В. Теория организации / В.В. Кафидов, Т.В. Скипетрова. - Москва: Академический Проект, Фонд "Мир", 2019. - 144 с.
29. Кибанов А.Л. Служба управления персоналом / А.Л. Кибанов. - Москва: КноРус, 2019.-215 с.
30. Коротков Э.М. Управление процессами организации трудовой деятельности на предприятии / Э.М. Коротков. - Москва: Академический проект, 2018. - 183 с.
31. Красноженова Г.Ф. Управление трудовыми ресурсами / Г.Ф. Красноженова. П.В. Симонин. - Москва: ИНФРА-М, 2019. - 160 с.
32. Курина Т.Н. Теоретико-методологический аспект управления талантами как фактора повышения конкурентоспособности персонала / Т.Н.Курина // Креативная экономика. - 2021. - № 4. - С. 491-498.
33. Маркетинг персонала: Учебник / О.Ю. Патласов. - Москва: Дашков и Ко, 2019. - 384 с.
34. Маслова В. М. Связи с общественностью в управлении персоналом / В.М. Маслова. - Москва: Вузовский учебник, 2019. - 208 с.
35. Мелихов Ю. Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологии / Ю.Е. Мелихов. П.А. Малуев. - Москва: Дашков и Ко. - 2020. - 344 с.
36. Митрофанова Е. А. Управление персоналом. Теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом / Е.А. Митрофанова. Л.В. Ивановская. - Москва: Проспект, 2019. - 301 с.
37. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А.П. Егоршин. - Москва: ИНФРА-М, 2019. - 384 с.
38. Огнева А. Ю. Управление персоналом организации / А.Ю. Огнева, М.В. Меленчук. - Москва: Проспект, 2021. - 361 с.
39. Одегов Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: учебно-практ. Пособие / Ю.Г. Одегов. К.Х. Абдурахманов, Л. Р. Котова. М.: Альфа-Пресс. - 2019. - 752 с.
40. Организация и нормирование труда: учебное пособие / А.И. Рофе. - Москва: КноРус, 2019. - 224 с.
41. Организация труда государственных и муниципальных служащих: учебное пособие / С.П. Анзорова, С.Г. Федорчукова. - Москва: Альфа-М, Инфра-М, 2019.- 160 с.
42. Орлова О. С. Управление персоналом современной организации / О.С. Орлова. - Москва: Экзамен, 2020. - 288 с.
43. Теория организации и организационное поведение (теория и практика): учебное пособие / А.О. Блинов. - Москва: КноРус, 2020. - 284 с.
44. Технологии управления развитием персонала: учебник / А.В. Карпов. - Москва: Проспект, 2018. - 129 с.
45. Технология управления персоналом: учебное пособие / П.В.Журавлев. - Москва: ИНФРА-М, 2019. - 354 с.
46. Токарева Ю.А., Глухенькая Н.М., Токарев А.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход / Ю.А. Токарева, Н.М. Глухенькая, А.Г. Токарев. - Шадринск: ШГПУ, 2021. - 216 с.
47. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR - менеджмента в организации: пер. с англ. / Д. Ульрих. М.: ООО И.Д. Вильямс, 2017. - 304 с.
48. Управление персоналом. Практикум: учебное пособие / Ю. Е. Петруня, Коляда, Н. С. Ковтун. - 2-е изд., перераб. и доп. - Днепропетровск: Университет таможенного дела и финансов, 2019. - 210 с.
49. Управление персоналом на предприятии: Учебник / М.И. Бухалков, Н.М. Кузьмина, О.А. Бабордина. - Москва.: Экзамен, 2019. - 320 с.
50. Управление персоналом организации: учебник / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и Ко, 2020. - 288 с.
51. Управление персоналом. Ассессмент, комплектование, адаптация, развитие: Учебник / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. - Москва: Инфра- М, РИОР, 2019. - 256 с.
52. Управление персоналом. Деловая карьера: Учебное пособие / С.И. Сотникова. - Москва: РИОР. Инфра-М, 2018. - 328 с.
53. Управление персоналом. Исследование, оценка, обучение: учебник / Е.Б. Моргунов. - Москва: Юрайт, 2020. - 272 с.
54. Управление персоналом: Конспект лекции / А.В. Тебекин. - Москва: Юрайт, 2018.- 192 с.
55. Управление персоналом: Конспект лекций / О.В. Валиева. - Москва: Приор, 2019. - 390 с.
56. Управление персоналом: учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. - Москва: Форум. Инфра-М, 2019. - 336 с.
57. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: учебно-практическое пособие. - 3-е изд., перераб. и доп. / С.В.Шекшня. М.: ЗАО «Бизнес-школа «ИНТЕЛ-СИНТЕЗ», 2019. 368 с.
58. Шитикова Л. В. Теоретически перейти к формированию механизмов управления персоналом

предприятия // Государство и регион. Серия: Экономика и образование. – 2021. - №1. - С. 130-133.

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/286349>