

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/288798>

**Тип работы:** Дипломная работа

**Предмет:** Управление персоналом

Содержание

Введение 3

1. Теоретические основы повышения качества человеческих ресурсов в организации 5

1.1. Понятие и сущность человеческих ресурсов 5

1.2. Показатели использования человеческих ресурсов 10

1.3. Методики оценки качества человеческих ресурсов в организации 20

2. Анализ состояния и методы управления качеством человеческих ресурсов в организации ООО «Тройка-К» 28

2.1. Организационно-экономическая характеристика организации 28

2.2. Анализ кадровой политики в организации ООО «Тройка-К» 33

2.3. Анализ обеспеченности организации ООО «Тройка-К» человеческими ресурсами 37

3. Основные направления совершенствования системы управления человеческими ресурсами ООО «Тройка-К» 45

3.1. Разработка системы мероприятий по повышению качества человеческих ресурсов в организации ООО «Тройка-К» 45

3.2. Расчет экономической эффективности предложенных мероприятий 53

Заключение 58

Список используемых источников 62

Приложения 67

Введение

Человеческие ресурсы – это накопленные материальные и нематериальные способности людей, которые являются, в конечном счете, основным инвестиционным ресурсом современного предприятия. Данные знания, способности и умения способствуют увеличению производительности труда.

Актуальность данной работы заключается в том, что человеческие ресурсы являются тем фактором, который способен обеспечивать экономический рост в стране. Поэтому инвестиции в него многие предприятия считают экономически оправданными и целесообразными. Актуальность данного исследования также состоит в том, что современные предприятия нуждаются в эффективной организации работы персонала с высокой производительностью труда, что обеспечит рост продаж. Также для повышения качества оценки персонала должны проводиться соответствующие аудиторские проверки. Цель исследования заключается в изучении теоретических основ повышения качества человеческих ресурсов в организации и разработке основных направлений совершенствования системы управления человеческими ресурсами ООО «Тройка-К».

В связи с этой целью поставлены задачи:

- изучить сущность человеческих ресурсов
- описать показатели использования человеческих ресурсов
- определить методики оценки качества человеческих ресурсов в организации
- провести анализ кадровой политики в организации ООО «Тройка-К»
- осуществить анализ обеспеченности организации ООО «Тройка-К» человеческими ресурсами
- разработать систему мероприятий по повышению качества человеческих ресурсов в организации ООО «Тройка-К»
- произвести расчет экономической эффективности предложенных мероприятий.

Предмет – качество человеческих ресурсов на предприятии ООО "Тройка-К".

Объектом данного исследования является система управления персоналом ООО "Тройка-К".

Практическая значимость работы состоит в разработке мер по повышению качества человеческих ресурсов

в компании ООО "Тройка-К".

Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы.

В первой главе рассматриваются теоретические аспекты качества человеческих ресурсов, основные показатели и методы их оценки.

Во второй части анализируется человеческих ресурс в компании ООО "Тройка-К", а также обеспеченность им в компании.

В третьей главе предлагаются мероприятия по его совершенствованию качества человеческих ресурсов, а также оценивается их экономическая эффективность.

Для раскрытия данной темы были использованы труды ученых в области аудита персонала, различные современные исследования проблем, связанных с оценкой труда работников, электронные публикации, сайты и порталы, посвященные проблемам организации труда на современных предприятиях. Основные труды, использовавшиеся при написании работы, принадлежат таким отечественным ученым как Анцупов А.И., Асалиев, А.М., Бирман, Л., Генкин Б.М., Денисов, А.Ф., Дейнека, А.В., Добренков В.И., Есипова, Э.Ю., Зайцев Г.Г., Иванова С., Мизинцева М.Ф., Митрофанова Е.А., Мотовилин О.Г., Половинко В.С., Реймаров Г.А.

## 1. Теоретические основы повышения качества человеческих ресурсов в организации

### 1.1. Понятие и сущность человеческих ресурсов

Компания может быть успешной на рынке настолько, насколько хороши ее сотрудники. Их навыки, образование и знания являются примерами того, как человеческий капитал способствует успеху организации. Чтобы сохранить свое конкурентное преимущество в сегодняшней непредсказуемой среде, необходимо понимать ценность сотрудников.

Современные организации обладают разными видами своих активов, они имеют свой вклад для общей экономической стоимости. [10, с.65].

Человеческие ресурсы предприятия – это один из наиболее важных нематериальных активов. Они обладают экономической ценностью, которую персонал приносит организации [13, с.154].

Трудовой ресурс представляет собой сотрудника или группу сотрудников, обладающих схожими навыками и квалификацией, способных управлять определенным оборудованием или выполнять конкретные задачи или услуги.

Нематериальные свойства, имеющиеся у трудовых ресурсов, помогают компании производить и реализовывать товары и услуги. Их трудно количественно оценить, но если предприятие осуществляет инвестиции в развитие, благополучие рабочих, то это считается инвестициями в управление человеческими ресурсами, которые обеспечивают прирост финансовых показателей деятельности компании.

Организации, инвестирующие в человеческие ресурсы, таким образом влияют на рост своей производительности и прибыльности деятельности. Для получения больших доходов сами сотрудники вкладываются в собственное профессиональное развитие, поддержание здоровья и общего уровня благополучия.

Для формирования человеческих ресурсов компании увеличивают количество рабочего персонала, который бы обладал качественными навыками, высоким образованием и эффективным опытом. Это формирование может происходить за счет обучения или найма новых работников [3, с.76].

Человеческие ресурсы предприятий можно улучшать при помощи дополнительного образования и профессиональной переподготовки работников [4, с.112].

Инвестирование в человеческие ресурсы увеличивает экономическую отдачу от работы и потенциал зарплаток работников. Поэтому необходимо инвестировать в сферу образования, здоровья, а также обучения. Такие работники могут жить в более хороших экономических условиях и зарабатывать много [7, с.176].

Человеческие ресурсы реализуют на предприятии свои навыки и таланты, заключая контракты с работодателем и получая денежные средства за предоставление своих знаний и умений.

Человеческие ресурсы - это собирательное слово, обозначающее рабочую силу предприятия. Это может относиться ко всем работникам или к определенной группе [6, с.65]. В армии этот термин имеет другое значение, связанное с людьми.

Оценка сотрудников может стать решающим фактором для бизнеса. В конкурентном секторе, где все предлагают одинаковые услуги, производительность рабочей силы - это то, что может отличить бизнес от остальных.

Человеческие ресурсы касаются формирования экономической ценности опыта и навыков работников [17, с.144]. Они обладают определенным образованием, профессиональной подготовкой, интеллектом, навыками, здоровьем и другими вещами, которые нужны предприятию. Человеческие ресурсы как нематериальные активы не числятся на балансе предприятия. Они направлены на то, чтобы увеличивать производительность и, следовательно, прибыль предприятия, где они работают. Чем больше руководство вкладывается в своих сотрудников, тем более вероятным будет ее успех.

Для управления человеческими ресурсами создается специальный отдел кадров, который привлекает рабочую силу, управляет коллективом и оптимизирует рабочие процессы в компании [22, с.70]. Также ему важно заниматься кадровым планированием и стратегией набора персонала, процессом обучением и развития сотрудников, а также отчетностью и аналитикой по всем моментам.

Работодатели контролируют, как сотрудникам платят, когда сотрудники работают и как работают сотрудники. В обмен сотрудники получают преимущества.

Человеческие ресурсы выполняют определенные задачи для бизнеса в обмен на регулярную оплату. Они договариваются о заработной плате со своим работодателем и обычно получают льготы, включая оплату сверхурочных и отпуск.

Работник принимается на работу работодателем после подачи заявления и проведения собеседования, в результате которого его выбирают в качестве сотрудника. Этот отбор происходит после того, как работодатель сочтет кандидата наиболее квалифицированным из своих претендентов для выполнения работы, на которую он нанимается. Это всегда риск, на который идет работодатель, потому что ему нужно нанять людей, которые могут выполнять работу, необходимую для выполнения конкретной работы. Условия найма физического лица оговариваются в письме с предложением, трудовом договоре или устно. На рабочем месте, не состоящем в профсоюзе, каждый сотрудник ведет переговоры самостоятельно; условия найма не являются универсальными для всех должностей. Многие потенциальные сотрудники вообще не ведут переговоров, предпочитая принять предложение, которое им делает работодатель. Поскольку повышение впоследствии зависит от согласованной ставки заработной платы, новому сотруднику надлежит договориться о наилучшей возможной сделке.

Человеческие ресурсы обменивают свои навыки, знания, опыт и вклад в обмен на компенсацию от работодателя. Работодатели должны платить работнику, не освобожденному от уплаты налогов, за каждый отработанный час, поскольку им выплачивается почасовая оплата.

У каждого сотрудника есть определенная работа для выполнения, которая часто определяется должностной инструкцией. В ответственных организациях процесс планирования повышения производительности определяет работу сотрудника и ожидания организации в отношении производительности сотрудника. Это также должно помочь сотрудникам ставить цели и отслеживать их эффективность. Кроме того, система управления производительностью должна помогать сотрудникам развивать свои текущие навыки и выбирать карьерный путь.

Сотрудник работает в функциональной области или отделе, таком как маркетинг или отдел кадров. У сотрудника должно быть ожидание, что он получит разумное, профессиональное отношение со стороны менеджера. У сотрудника также есть коллеги, которые работают с ним для выполнения работы отдела. У сотрудника есть рабочее место или офис, в котором он выполняет свою работу. Работодатель предоставляет работнику инструменты и оборудование, необходимые для выполнения работы, такие как компьютер, телефон, сотовый телефон, ноутбук, письменный стол и расходные материалы.

Хотя большинство трудовых отношений заключаются по собственному желанию, сотрудник, успешно выполняющий работу, скорее всего, хотя и не гарантированно, сохранит ее.

Поведение относится к типу инструкций, данных работникам, степени инструктажа, любым системам оценки для работников и обучению, предлагаемому работникам. Чем более подробными и контролируруемыми становятся инструкции, оценка и обучение, тем больше вероятность того, что работник является наемным работником.

Финансовые факторы также включают в себя то, как работнику платят. Сотрудники обычно получают регулярную заработную плату в зависимости от количества отработанного времени. Сотрудники, как правило, получают льготы и имеют относительно постоянные отношения, выполняя ключевые задачи для работодателей [18, с.103].

Как и все остальное, человеческие ресурсы не застрахованы от обесценивания. Они могут получать

меньший уровень заработной платы или терять рабочие места [9, с.72].

Человеческие ресурсы на макроуровне включают в себя все компоненты навыков, способностей, которыми обладают люди [11, с.65].

Человеческие ресурсы на организационном уровне включают всех сотрудников предприятия, которые вносят свой вклад в достижение целей организации.

Таким образом, человеческие ресурсы – это сотрудники компании, обладающие способностями и характеристиками, помогающими им исполнять свои рабочие обязанности. От качества человеческих ресурсов зависит успех предприятия на рынке в целом.

## 1.2. Показатели использования человеческих ресурсов

Любой бизнес должен иметь четкое представление об использовании сотрудников в своей организации, чтобы повысить свою прибыльность. Однако специалистам по персоналу также важно понимать этот бизнес-показатель, чтобы улучшить процесс найма, создать здоровую культуру работы и повысить производительность.

Производительность труда – это количество товаров и услуг, которые рабочая сила может произвести за определенный промежуток времени, но любой руководитель проекта или специалист по кадрам может сказать вам, что дело не только в этом [11, с.65].

Производительность на рабочем месте может быть определена как эффективность рабочей силы, которая может быть измерена количеством товаров, которые они производят, или услуг, которые они предоставляют за определенное время. Хотя это определение производительности рабочей силы может показаться простым, есть нечто большее, что касается того, насколько продуктивна рабочая сила.

### Список используемых источников

#### Нормативно-правовые акты

1. Гражданский Кодекс РФ
2. Трудовой Кодекс РФ

#### Учебники и учебные пособия

3. Адамчук В.В. Организация и нормирование труда. Учебное пособие. – М. : Проспект, 2019. – 433 с.
4. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: Учебное пособие / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. - М.: Юнити, 2018. - 391 с.
5. Афанасьева В.Я. Теория менеджмента. – М.: Юрайт, 2017. – 346 с.
6. Асалиев, А.М. Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Т.Г. Строительева. - М.: Инфра-М, 2017. - 240 с.
7. Бирман, Л. Управление человеческими ресурсами / Л. Бирман. - М.: ИД "Дело" РАНХиГС, 2017. - 346 с.
8. Бычин В.Б. Организация и нормирование труда. – М.: Экзамен, 2018. – 464 с.
9. Веснин В.Р. Теория организации. – СПб: Проспект, 2016. – 303 с.
10. Генкин, Б.М. Управление человеческими ресурсами: Учебник / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. - М.: Норма, 2017. - 352 с.
11. Грибов В.Д. Экономика организации. – М.: Кнорус, 2018. – 335 с.
12. Денисов, А.Ф. Отбор и оценка персонала: учебно-методическое пособие / А.Ф. Денисов. - М.: Аспект-Пресс, 2019. - 304 с.
13. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - М.: Дашков и К, 2019. - 392 с.
14. Добреньков, В.И. Управление человеческими ресурсами: социально-психологический подход / В.И. Добреньков, А.П. Жабин, Ю.А. Афонин. - М.: КДУ, 2019. - 360 с.
15. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 320 с.
16. Есипова, Э.Ю. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей / Э.Ю. Есипова. - М.: Финансы и статистика, 2019. - 224 с.
17. Зайцев, Г.Г. Управление человеческими ресурсами: учебник / Г.Г. Зайцев. - М.: Academia, 2018. - 352 с.
18. Иванова, С. Поиск и оценка линейного персонала. Повышение эффективности и снижение затрат / С. Иванова. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 147 с.
19. Ильин А.И. Экономика предприятий. – М.: Новое знание, 2017. – 322 с.

20. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2017. - 80 с.
21. Корнийчук, Г.А. Прием и увольнение работников: Оформление трудовых отношений, подбор и оценка персонала: Практическое руководство: С учетом последних изменений в Трудовом кодексе РФ / Г.А. Корнийчук, С.В. Козинцева. - М.: Омега-Л, 2019. - 189 с.
22. Лебедева С.Н. Экономика и организация труда. - М.: Инфра-М, 2018. - 420 с.
23. Леженкина Т.Н. Научная организация труда персонала. - М.: Кнорус, 2019. - 227 с.
24. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала: Учебник и практикум для академического бакалавриата / М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. - Люберцы: Юрайт, 2018. - 378 с.
25. Митрофанова, Е.А. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом: Учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова. - М.: Проспект, 2019. - 72 с.
26. Мормуль Н.Ф. Экономика предприятия. - М.: Омега-Л, 2016. - 299 с.
27. Мотовилин, О.Г. Оценка персонала в современных организациях. Ассесменттехнологии. Профессиография. Организационная диагностика / О.Г. Мотовилин, И.А. Мотовилина. - М.: ИКСР, 2019. - 388 с.
28. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом. - М.: Палеотип, 2019. - 402 с.
29. Одегов Ю.В. Кадровая политика и кадровое планирование. - М.: Юрайт, 2018. - 548 с.
30. Половинко В.С. Человеческие ресурсы и кадровая политика. - ОмГУ, 2018. - 210 с.
31. Реймаров, Г.А. Комплексная оценка персонала: Инженерный подход к управлению качеством труда / Г.А. Реймаров. - М.: Издательство ЛКИ, 2017. - 422 с.
32. Романова А.Т. Экономика предприятия. - СПб.: Проспект, 2016. - 442 с.
33. Рофе И.А. Экономика труда. - М.: Кнорус, 2018. - 224 с.
34. Свистунов В.М. Организация, нормирование, регламентация труда персонала. - М.: Проспект, 2016. - 65 с.
35. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Под ред. Руденко А.М.. - Рн/Д: Феникс, 2018. - 320 с.

#### Интернет-ресурсы

36. НИИ труда Режим доступа: <http://www.niitruda.ru/>
37. аналитический центр по труду Режим доступа: <http://eactt.ru/>
38. библиотека по менеджменту Режим доступа: <http://www.inventech.ru>
39. управление предприятием Режим доступа: <http://consulting.1c.ru>
40. институт управления бизнесом Режим доступа: <http://investobserver.info>
41. Психологическое тестирование. Режим доступа: <https://onlinetestpad.com/ru/test/151443-klientoorientirovannost-ili-5-krug-po-dante>
42. Обучающий курс для логистов. - Режим доступа: [https://course.fcaudit.com/logistika/?utm\\_source=yandex&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign=eduspb-qt\\_m4-qt\\_none\\_none\\_none\\_none\\_logistika\\_szfo\\_desktop\\_day\\_yandex\\_key\\_poisk\\_tranz\\_nodate&utm\\_content=ad\\_id|6180745646|ba%D0%9F%D0%B5%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B1%D1%83%D1%80%D0%B3|correction|0&utm\\_term=&etext=2202.qTgiCrUkqLV6xyIYDybfQiINzpZpBrFfusZsuodWMHIPwawbMfBRGFOzlgwibyJdxuyyQhxYdF4mFqdm52amV2dnd2dmVzYWg.84a4](https://course.fcaudit.com/logistika/?utm_source=yandex&utm_medium=cpc&utm_campaign=eduspb-qt_m4-qt_none_none_none_none_logistika_szfo_desktop_day_yandex_key_poisk_tranz_nodate&utm_content=ad_id|6180745646|ba%D0%9F%D0%B5%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B1%D1%83%D1%80%D0%B3|correction|0&utm_term=&etext=2202.qTgiCrUkqLV6xyIYDybfQiINzpZpBrFfusZsuodWMHIPwawbMfBRGFOzlgwibyJdxuyyQhxYdF4mFqdm52amV2dnd2dmVzYWg.84a4)
43. Курс по работе с клиентами. - Режим доступа: [https://course.fcaudit.com/logistika/?utm\\_source=yandex&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign=eduspb-qt\\_m4-qt\\_none\\_none\\_none\\_none\\_logistika\\_szfo\\_desktop\\_day\\_yandex\\_key\\_poisk\\_tranz\\_nodate&utm\\_content=ad\\_id|6180745646|ba%D0%9F%D0%B5%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B1%D1%83%D1%80%D0%B3|correction|0&utm\\_term=&etext=2202.qTgiCrUkqLV6xyIYDybfQiINzpZpBrFfusZsuodWMHIPwawbMfBRGFOzlgwibyJdxuyyQhxYdF4mFqdm52amV2dnd2dmVzYWg.84a4](https://course.fcaudit.com/logistika/?utm_source=yandex&utm_medium=cpc&utm_campaign=eduspb-qt_m4-qt_none_none_none_none_logistika_szfo_desktop_day_yandex_key_poisk_tranz_nodate&utm_content=ad_id|6180745646|ba%D0%9F%D0%B5%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B1%D1%83%D1%80%D0%B3|correction|0&utm_term=&etext=2202.qTgiCrUkqLV6xyIYDybfQiINzpZpBrFfusZsuodWMHIPwawbMfBRGFOzlgwibyJdxuyyQhxYdF4mFqdm52amV2dnd2dmVzYWg.84a4)
44. Стоимость услуг аудиторов. - Режим доступа: <https://glgroup.su/audit-services/cost?ysclid=ldak8cae77851074755>

*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/288798>