

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/319535>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

Содержание

Введение 3

1. Теоретические аспекты планирования в управлении персоналом 6

1.1 Понятие персонала организации и порядок его формирования 6

1.2 Элементы системы управления персоналом организации 9

1.3 Планирование в управлении персоналом 16

2. Анализ планирования управления персоналом на примере администрации города Полярные Зори 24

2.1 Организационная характеристика администрации города Полярные Зори 24

2.2 Анализ основных показателей деятельности администрации города Полярные Зори 26

2.3 Анализ планирования управления персоналом администрации города Полярные Зори 30

3. Совершенствование планирования управления персоналом в администрации города Полярные Зори 38

3.1 Совершенствование планирования подбора кадров в администрации города Полярные Зори 38

3.2 Совершенствование планирования повышения квалификационного уровня кадрового состава в администрации города Полярные Зори 39

3.3 Совершенствование планирования системы стимулирования труда работников в администрации города Полярные Зори 41

Заключение 47

Список использованных источников 50

Введение

Планирование в управлении персоналом – это процесс определения количественной и качественной потребности организации в персонале в будущем и оценки того, в какой степени эта потребность может быть удовлетворена.

При этом сопоставляется имеющийся персонал организации с его возможной потребностью в будущем, определяется потребность в найме, обучении, перераспределении, сокращении работников.

Планирование кадровой работы помогает избежать непредвиденных ситуаций, связанных с персоналом и рабочей силой.

Кадровое планирование включает в себя возможность предоставления обратной связи: если план по каким-либо причинам оказывается невыполненным, то в этом случае необходимо выявить возникшие проблемы и скорректировать поставленные задачи, чтобы добиться их выполнения

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что в системе управления персоналом планирование играет первостепенную задачу. В определении задач и целей, а также методов их достижения и способов заключается сущность планирования.

Целью дипломной работы является систематизация планирования в управлении персоналом на примере администрации города Полярные Зори.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- проанализировать понятие планирования в управлении персоналом;
- проанализировать элементы системы управления персоналом организации;
- проанализировать планирование в управлении персоналом;
- дать организационную характеристику администрации города Полярные Зори;
- провести анализ основных показателей деятельности, штатной должностной структуры администрации города Полярные Зори;
- оценить планирование в управлении персоналом в администрации города Полярные Зори;
- дать рекомендации по совершенствованию планирования в управлении персоналом в администрации

города Полярные Зори.

Объектом исследования является планирование в управлении персоналом.

Предметом исследования в настоящей работе являются планирование в управлении персоналом администрации города Полярные Зори.

Для написания дипломной работы были применены следующие методы исследования: анализ, опрос, методы статистики, SWOT-анализ, PEST-анализ.

Практическая значимость дипломной работы заключается в том, что проведенный анализ системы планирования управления организацией позволяет выявить проблемы, а также позволяет руководству рассматриваемого учреждения найти пути решения, что позволит улучшить в целом работу организации. В работу входит введение, три главы, девять параграфов, заключение, список использованных источников.

Теоретические аспекты планирования в управлении персоналом

1.1 Понятие персонала организации и порядок его формирования

Персонал, от латинского Personalis, личный, представляет собой личный состав компании, в который входят все наемные сотрудники и трудящиеся совладельцы и владельцы.

Основным параметром отнесения отдельного индивида в категорию «персонал» является его причастность в трудовые отношения в рамках определенного учреждения.

Персонал (лат. персона) — это личность и штат.

Состав сотрудников какого-либо учреждения, которые составляют группу по профессии или другим критериям, различающиеся по должности и полученным окладам на каждую должность.

Взаимодействие всех работников предприятий, работающих в производственной деятельности, и содержащихся в штатном списке, но не работающих, возникающие в связи с вероятными предпосылками взаимосвязи трудового ресурса, который находится в его распоряжении и нуждами для выполнения конкретных функций.

Главные признаки персонала:

- его производственные отношения с работодателями, прописанные в трудовом договоре;
- наличие каких-либо качественных характеристик специальности, профессии, компетентности и т.д., которые характеризуют деятельность работника на определенном месте или работе;
- целевая деятельность сотрудников, то есть создание условия сотруднику компании, чтобы достичь целей компании.

Гарантируя комплексное или единое оказывание влияния на сотрудников в целом в компании, управление персоналом.

В первую очередь интегрируется в общее управление корпорацией, связанное с тактическими системами и внутренней культурой корпорации, регулирует научно-исследовательские работы, изготовление, сбыт, увеличение качества, и так далее;

В вторую очередь, входит развернутая система постоянно-программных мероприятий, направленных на упорядочивание занятости, организация рабочего места, организацию отбора, распределения и подготовки персонала, прогнозирование содержания работы и т.д.;

Во-третьих, предполагается тщательное наблюдение за персональными качествами и профессиональными характеристиками работников и оценка их профессиональной деятельности;

В четвертом случае централизация планирования труда в руках руководства организации, реализация мер по улучшению кадрового алгоритма.

Проанализировать персонал компании можно по физиологии, психологической и социальной характеристике, представленной на рисунке 1.

Рисунок 1 – Анализ персонала

Численность рабочего персонала является экономическим, статистическим показателем, определяющим число людей в соответствии с определенным признаком.

Численность сотрудников организации определяется характером, сложностью, трудоемкостью производственного или иного и управленческого процесса, степенью механизации, автоматизации, компьютеризации процессов.

Подсистема сотрудников компании - взаимосвязь отдельных групп сотрудников, объединенных по ряду параметров и показателей.

По участию в промышленных процессах выделяют:

- промышленно-производственный персонал (ППП) – это сотрудники, связанные напрямую с производством;
- непромышленный персонал – это сотрудники, напрямую не связанные с предприятием и его обеспечением, и сотрудники социально-экономической инфраструктуры организации (сотрудники детских и медицинских учреждений, пребывающих на балансе предприятия, и т.д.).

В основе современных концепций управления персоналом лежит возрастающая роль личности сотрудника, анализ мотивации персонала, возможность корректировать действия сотрудников в соответствии с целями организации.

Рассмотрим принципы, на основе которых базируется управление персоналом:

- отбор персонала осуществляется как по личным, так и по деловым качествам;
- принцип преемственности – это сочетание как молодых специалистов, так и опытных сотрудников;
- принцип профессионального развития сотрудников зависит от анализа критериев деятельности сотрудников и их карьерного роста;
- принцип открытого соревнования - необходимо поощрять здоровое соревнование между сотрудниками, которые в дальнейшем претендуют на руководящие должности;
- принцип сочетания проверки исполнения указаний и доверия к работникам;
- принцип соответствия, когда поручаемая работа должна соответствовать должностным обязанностям и способностям сотрудников;
- принцип повышения квалификации;
- принцип автоматического замещения отсутствующего сотрудника;
- принцип правовой защищенности, все решения в кадрах должны организовываться на основе действующих правовых актов.

В основе управления персоналом должен лежать системный характер, то есть регулирования кадрового состава компании по всем направлениям: трудоустройству персонала и отбору, набору персонала, повышению квалификации сотрудников, расстановке руководящих кадров.

В стратегии управления персоналом есть две основные характеристики: долгосрочность и с общей концепцией развития тесная связь.

Первая предполагает разработку и внедрение психологических установок, мотивации персонала, всей структуры организации системы управления.

Вторая учет факторов внутренней и внешней среды. Их изменение влечет смену стратегии предприятия, квалификации персонала, структуры кадрового состава, методов работы и стиля работы.

Список использованных источников

1. Александрова, Н. А., Васильцова Л. И., Фатеева Н. Б. Основы кадровой политики и кадрового планирования. Екатеринбург: УрГАУ, 2019. — 228 с.
2. Александрова, Н. А., Машьянова Е. Ю. Организационная культура: поиски алгоритма управления изменениями//Дискуссия. 2019. № 10 — С. 35-36.
3. Базаров, Т. Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты (практическое руководство). -М.: Издательство «КноРус», 2018. - 507с.
4. Бармакова, Н. Современные методы подбора персонала//Кадровик.ру. 2018. N 8. — С. 60 -64.
5. Бунатян, А. Н. Оптимальная схема отбора персонала при приеме на работу в организацию//Вестник Университета Российской академии образования, 2019. -№ 5. — С. 152-154.
6. Воронин, Б.А., Васильцова Л. И., Александрова Н.А. Управление персоналом. Екатеринбург: УрГСХА, 2019. – 360с.
7. Воронин, Б. А. Новое в трудовом законодательстве//Нива Урала. 2018. № 8. – С. 107
8. Воронин, Б. А. Кадровый аспект современной политики Российского государства//Аграрное и земельное право. 2019. № 4. – С. 73-74
9. Воронин, Б. А. Работник и работодатель: их отношения//Нива Зауралья. 2019. № 2-3 — С. 28-29
10. Гаврилов, Д.В. Инновационные технологии в кадровом менеджменте /Д.В. Гаврилов, Э.В. Бардасова//Вестник Казанского технологического университета. — 2019. -Т. 16. -N 3. -С. 267-270.
11. Газизов, Р.Р. Содержание и основные элементы инновационного потенциала персонала

- предприятия//Теория и практика общественного развития. 2019. № 16. – С. 297
12. Дейнека, А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами. -М.: Дашков и К°, 2018. — С.160.
 13. Демина, Н. В. Специфика системы отбора персонала в американских компаниях // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2019. – Т. 8. – С. 61-65.
 14. Демина, Н.В. Нетрадиционные методы отбора персонала: эффективность применения в организациях / Н.В. Демина. Научные проблемы гуманитарных исследований. 2019. № 2. — С. 263-268.
 15. Дробышева, В.Г. Подходы к изучению профессиональной культуры организации предпринимательского типа//Социально-экономические явления и процессы. 2018. Т. 9. № 12. — С. 64-69.
 16. Дробышева, В.Г. Кадровая политика -основа формирования стратегии управления персоналом// В книге: Непроизводственная сфера в новой экономике России Коллективная монография. Тамбов, 2020. — С. 283-290.
 17. Дробышева, В.Г., Костылев А.А. Оптимизация системы мотивации персонала как фактор повышения конкурентоспособности предпринимательской деятельности//Социально-экономические явления и процессы. 2019. Т. 9. № 11. — С. 72-77.
 18. Дуракова, И.Б. Управление персоналом: отбор и найм: анкеты, графологическая экспертиза, тестирование, профессиональный экзамен, свидетельства, интервью: исследование зарубежного опыта. - Воронеж: Изд-во Воронежского университета, 2018. — 310 с.
 19. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом: Учебное пособие/А.П. Егоршин. -4-е изд., перераб. и доп. -М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 263с.
 20. Злотников, А.В. Затраты минимальные -эффект максимальный. // «Кадровое дело». -2019. -N 5 – С. 132-133.
 21. Калинина, О.Е. Образ идеального работника -индикатор кадровой политики компании//Деловая Тула. 2018. № 4 (59). — С.28-29.
 22. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник. М.: Инфра-М, 2019. – 432с.
 23. Коновалова, В.Г. Организация отбора и оценки персонала -М.: ЭКЗАМЕН, 2019. — 142 с.
 24. Концевич, Г.Е., Чистова М.В. Совершенствование системы управления предприятием / Г.Е. Концевич, М.В. Чистова. В сборнике: Экономика и управление: практические аспекты. Материалы научно-практической конференции. Под редакцией Н.В. Данченко, Е.В. Сердюковой. 2018. — С. 97-102.
 25. Лактионова, К.А. Сложно найти, непросто удержать/К.А. Лактионова//Справочник по управлению персоналом. -2019. -№ 11. - С.15.
 26. Лебедев, М. С. Движущие силы конкуренции на рынке труда//В мире научных открытий. М.: Спутник, 2019. - С. 126-130.
 27. Магура, М.И. Поиск и отбор персонала. -М.: «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2018 – С. 16-17

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/319535>