

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/kurovaya-rabota/319766>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Психология кадровой работы

Введение

Глава 1. Типичный процесс кадровой политики в области отбора персонала в организацию

Глава 2. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования ООО «АТП торговли»

Глава 3. Регламентация системы отбора персонала в организации

Глава 4. Основные направления совершенствования процесса отбора персонала ООО «АТП торговли»

Заключение

Список литературы

Приложение

В настоящее время осознание важности человеческого фактора как уникального организационного ресурса сделало задачу разработки эффективных инструментов управления им одной из наиболее актуальных.

Традиционно деятельность по управлению человеческими ресурсами сосредотачивается либо в специальном отделе, либо входит в функциональные обязанности отдельного специалиста.

Их задача состоит в том, чтобы использовать функциональные элементы управления персоналом - планирование, подбор, отбор, адаптацию, развитие, обучение, мотивацию, оценку деятельности, компенсацию и увольнение - сделать человеческие ресурсы организации конкурентным фактором. Это влияет на общую эффективность организации за счет разработки инструментов для управления персоналом. Одним из таких процессов является процедура профессиональной ориентации и адаптации работников в организации.

Недостаточное внимание отдела кадров к созданию эффективного механизма отбора сотрудников может привести к неудовлетворенности сотрудников организацией, снижению эффективности работы и уходу из компании.

Современное представление об отборе кадров основывается на работах: Н. И. Архипова, И. М. Поморцева, Н. А. Татарина, Н. Волкова, В. А. Дресвянников, О. В. Лосева

Объектом исследования является ООО «АТП торговли».

Предметом исследования является процесс отбора в организации.

Цель работы – спроектировать систему отбора молодых специалистов на предприятии.

Для достижения вышеуказанной цели ставятся следующие задачи:

- изучить типичный процесс кадровой политики в области отбора персонала в организацию;
- представить организационно-экономическую характеристику объекта исследования ООО «АТП торговли»;
- рассмотреть регламентацию системы отбора персонала в организации;
- разработать основные направления совершенствования процесса отбора персонала ООО «АТП торговли».

Методы исследования: анализ научной литературы по теме работы; сбор информации для сотрудников, менеджеров и руководителей компании; проведение интервью с руководителями подразделений и менеджерами организации; обработка результатов опроса и интервью.

Структура работы состоит из введения, четырех глав, заключения, списка литературы и приложения.

1. Герш, М. В. Адаптация военнослужащих: из новичка - в грамотного специалиста / М. В. Герш // Руководитель автономного учреждения. – 2021. – № 8. – С. 74-81.

2. Грунистая, О. С. Оценка персонала: основные методы / О. С. Грунистая // Фэн-наука. – 2021. – № 2(29). – С.5-7.

3. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации: учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. – М. : Дашков и К, 2021. – 288с.

4. Кулик, В. В. Как адаптировать новичка / В. В. Кулик // Руководитель строительного предприятия. – 2021. – № 4. – С. 9.

5. Лагусева, Н. Технология планирования карьеры / Н. Лагусева // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2022. – № 10. – С. 19.

6. Лапшенков, В. Попастъ в «резервисты». Современный опыт управления карьерой кадров / В. Лапшенков //

Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2022. – № 10. – С. 12-14.

7. Леонова, О. Ю. Управление человеческими ресурсами [Текст] / О. Ю. Леонова. – М. : Маркет ДС, 2022. – 267 с.
8. Либерман, К. Адаптация военнослужащих: как из новичка сделать профи / К. Либерман // Кадровый вопрос. – 2021. – № 9. – С. 47-52.
9. Лысенко, Ю. Ю. Адаптация кадров как часть стратегии предприятия / Ю. Ю. Лысенко // Отдел кадров коммерческой предприятия. – 2022. – № 5. – С. 11-12.
10. Масниченко, А. В. Подход к формированию эффективной системы KPI / А. В. Масниченко // Альманах современной науки и образования. – 2022. – № 2 (69). – С. 107-110.
11. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. – М. : Юрайт, 2021. – 378с.
12. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом. Исследование. Оценка. Обучение: учебник / Е. Б. Моргунов. – М. : Юрайт, 2021. – 562с.
13. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – М. : Юрайт, 2022. – 532 с.
14. Орлова, М. А. Зарубежный опыт оценки и отбора молодых специалистов, или как попасть на работу в иностранную компанию / М. А. Орлова // Молодой ученый. – 2021. – №12. – Т.1. – С. 170-174.
15. Погодина, Г. Адаптация военнослужащих на новом месте / Г. Погодина // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2022. – № 12. – С. 12-16.
16. Прохорова, Е. Процесс адаптации нельзя пускать на самотек / Е. Прохорова // Управление персоналом. – 2021. – № 24. – С. 4-8.
17. Рогожин, М. Ю. Управление персоналом: практическое пособие / М. Ю. Рогожин. – М. : Проспект, 2022. – 320 с.
18. Сатунин, А. Управление персоналом / А. Сатунин. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2022. – 272 с.
19. Старцева, Н. В. Разработка ключевых показателей эффективности на основе принципа соприкосновения интересов между подразделениями организации / Н. В. Старцева, Е. Н. Кошкина // Вестник МИЭП. – 2022. – № 2 (11). – С.68-77.
20. Сытник, Н. Мотивационный подход к оценке карьеры / Н. Сытник // Управление персоналом. – 2021. – № 2. – С. 9.

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/kursovaya-rabota/319766>