

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/glava-diploma/335231>

**Тип работы:** Глава диплома

**Предмет:** Управление персоналом

Содержание

- 1. Понятие персонал, характеристики персонала 2
- 1.1. Понятие персонал 2
- 1.2. Управление персоналом 5
- 1.3. Оптимизация персонала 12
- Список использованной литературы 17

1. Понятие персонал, характеристики персонала

1.1. Понятие персонал

В научной литературе авторами дается следующее определение понятию «персонал организации»: под персоналом организации подразумевается определенная группа людей в организации, которая связана с организацией трудовым договором. Исходя из этого, можно сказать о том, что персонал организации это та часть людей в организации отношения, которых с организацией закреплены трудовым договором, согласно ТК РФ, Однако, если исходить из этого определения, то здесь необходимо отметить одно противоречие. Так, получается, что люди, которые работают на организацию, но их отношения с организацией не закреплены трудовым договором, то они не могут считаться персоналом организации. Термин "персонал организации" включает всех сотрудников организации, которые выполняют определенные и строго установленные задачи в рамках организации, независимо от того, существуют ли юридические трудовые отношения между человеком и организацией.

Существуют различные подходы к пониманию природы человеческих ресурсов в теоретических и методологических исследованиях. Основные взгляды научных исследователей на определение понятию «персонал организации» представлены в таблице 1.

Таблица 1- Понятие «персонал» с точки зрения различных авторов

Автор Определение

Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Персонал относится к учреждениям, компаниям, фирмам, предприятиям или отделам персонала, отличающимся характером своих обязанностей.

Бочкарева И.А., Бобылев А.Ю. Персонал - это наиболее важные ресурсы, находящиеся под непосредственным контролем руководства компании.

Веснин В.Р. Персонал - это персонал, занятые в организации и выполняющие различные производственные и экономические функции.

Кибанов А.Я. Персонал - это личный компонент организации, включающий всех сотрудников, а также владельцев и совладельцев.

Тебекин А.В. Персонал рассматривается как группа сотрудников учреждения, компании или отдела, отобранных по профессиональным или другим признакам.

Тощенко Ж.Т. Персонал фирмы это совокупность физических лиц, выполняющих разнообразные функции в процессе производства материальных благ, оказания услуг, удовлетворения потребностей

интеллектуального, культурного и другого характера.

Так, исходя из определения в литературе по управлению персоналом и согласно различным взглядам авторов научных работ, можем сформулировать следующие определение понятию «персонал организации»: персонал организации это сплоченная группа людей в организации, которую объединяют общие цели и задачи для эффективной деятельности организации. Другими словами, это группа людей, которая чувствует в финансово – хозяйственной деятельности организации. Люди, входящие в организацию и участвующие в ее деятельности могут быть связаны с организацией, как трудовым договором, так и другими средствами связи согласно ТК РФ.

В настоящее время сформировалась классификация персонала организации, представленная на рисунке 1.

Рисунок 1 – Классификация персонала организации

Производственный персонал (рабочие) - персонал, в деятельности которого преобладает физический труд. Классификация представлена на рисунке 2.

Рисунок 2 – Промышленно – производственный персонал организации

Производственный персонал подразделяется по следующим критериям:

- 1) Основной персонал (сотрудники, работающие в сборочном цехе),
- 2) Дополнительный персонал (работники, работающие в штамповочном и ремонтном цехах).

Группы производственного персонала (работников) подразделяются в соответствии с их квалификацией следующим образом:

- 1) Высококвалифицированные рабочие, окончившие среднее техническое учебное заведение и прошедшие стажировку в течение 2-4 лет,
- 2) Квалифицированные рабочие, окончившие техникум или прошедшие обучение без отрыва от производства в течение 6-24 месяцев; и
- 3) Полуквалифицированные рабочие, прошедшие обучение на рабочем месте в течение 2-5 месяцев,
- 4) неквалифицированные рабочие, прошедшие практическое обучение или стажировку на рабочем месте продолжительностью несколько недель.

Существует разница между механическими рабочими и ручными рабочими. Они делятся на рабочих, использующих автоматизированные машины, рабочих, использующих машины и механизмы, ручных рабочих и рабочих, ремонтирующих и настраивающих машины и механизмы.

Они также классифицируются в зависимости от профессии, возраста, формы и системы оплаты труда и стажа работы.

Различная квалификация работников отражена в тарифных рубриках, причем более высокие тарифные рубрики соответствуют более высокой квалификации.

Административный персонал (управленческий) - это персонал, который в основном занят специализированным интеллектуальным трудом. К сотрудникам относится весь административный, управленческий, технический и обслуживающий персонал. Административный персонал можно разделить на три группы: управленческий, профессиональный и прочий персонал.

Список использованной литературы

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 персоналом. - 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/glava-diploma/335231>*