

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/33793>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Экономика предприятия

Введение 3

1. Анализ трудового персонала организации и его развития 6

1.1 Цели, элементы и методы стратегического развития персонала организации 6

1.2 Анализ состава и структуры трудовых ресурсов организации 6

1.3 Анализ движения трудовых ресурсов организации 12

1.4 Теоретические основы управления трудовыми ресурсами организации 19

2. Анализ трудового персонала Читинской дистанции гражданских сооружений 25

2.1 Краткая характеристика и организационная структура Читинской дистанции гражданских сооружений 25

2.2 Анализ управления трудовыми ресурсами Читинской дистанции гражданских сооружений 30

2.2.1 Анализ численности и состава персонала Читинской дистанции гражданских сооружений 30

2.2.2 Анализ текучести кадров 35

2.2.3 Анализ показателей по труду (производительность труда, средняя заработная плата, фонд заработной платы) 40

2.2.4 Анализ личного и профессионального развития персонала 53

3. Разработка предложений по совершенствованию развития персонала Читинской дистанции гражданских сооружений 60

3.1 Предложения по совершенствованию планирования развития персонала Читинской дистанции гражданских сооружений 60

3.2 Планирование работ по реализации проектных рекомендаций. (с экономическим эффектом) 69

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 82

Список использованных источников 83

Введение

Подъем экономики, повышение эффективности производства, устойчивый экономический рост связан с использованием трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы — главная производительная сила общества.

Трудовые ресурсы на предприятии — это объект постоянной заботы со стороны руководства предприятием. Трудовые отношения — едва ли не самый сложный аспект работы предприятия. Гораздо легче справиться с техническими и технологическими неполадками, чем разрешить конфликтные ситуации, возникающие в коллективе, где нужно учитывать индивидуальные склонности, личностные установки, психологические предпочтения.

Какие бы технические возможности, организационно-управленческие преимущества ни открывались перед предприятием, оно не начнет работать эффективно без соответствующего человеческого ресурса. Ведь все в конечном итоге зависит от людей, от их квалификации, умения и желания работать.

Роль трудовых ресурсов существенно возрастает в период рыночных отношений. Инвестиционный характер производства, его высокая наукоемкость, приоритетность вопросов качества продукции изменили требования к работнику, повысили значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма. Это привело к существенным изменениям в принципах, методах и социально-психологических вопросах управления персоналом на предприятии. Обеспечить тесное взаимодействие множества людей в ходе решения сложнейших технических и производственных проблем невозможно без глубокой заинтересованности каждого в конечном результате и сознательного отношения к работе. Именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности.

Хороший подбор трудового коллектива — одна из основных задач предпринимателя. Это должна быть команда единомышленников и партнеров, способных осознать, понимать и реализовывать замыслы руководства предприятия. Только она служит залогом успеха предпринимательской деятельности, выражения и процветания предприятия.

Именно поэтому тема данной дипломной работы — «Анализ трудовых ресурсов предприятия» — является актуальной и значимой.

Теоретической основой исследования послужили научные труды и важнейшие положения отечественных и зарубежных специалистов, исследующих различные стороны развития трудовых ресурсов. Крупные исследования в данной области были осуществлены академиком С.Г.Струмилиным. Начав свою работу над этой проблемой еще в 20-е годы XX века, он стал одним из разработчиков ключевых положений, определивших систему работы с кадрами.

Важное значение в области экономики труда имеют работы Т.Ю.Базарова, И.А.Баткаевой, В.С.Буланова, И.Б.Демаковой, В.А.Дятлова, А.Я.Кибанова, А.П.Егошина, П.В.Журавлева, С.В.Карташова, Е.В.Касимовского, М.И.Магуры, И.А.Никитиной, Э.Р.Саруханова, В.В.Травина, С.В.Шекшни и ряда других авторов. В научных трудах этих авторов широко освещены теоретические основы и практические рекомендации рассматриваемой проблемы.

Анализ проблем рынка труда и использования трудовых ресурсов занимает важное место в работах ведущих зарубежных авторов А.Смита, К.Маркса, Г.Десслера, Р.М.Фалмера, Х.Й.Плайтнера, Э.Франка и т.д. Цель работы заключается в изучении существующих теорий организации использования трудовых ресурсов на предприятии и их применении в практических исследованиях при анализе трудовых ресурсов фирмы в современных экономических условиях.

Для достижения цели определены следующие задачи:

обобщить современные подходы к организации использования трудовых ресурсов предприятия;

изучить современные методы оценки эффективности использования трудовых ресурсов предприятия;

проанализировать технико-экономические показатели деятельности Читинской дистанции гражданских сооружений;

провести анализ организации использования трудовых ресурсов данного предприятия;

разработать рекомендации по улучшению использования трудовых ресурсов предприятия.

Объектом исследования является Читинская дистанция гражданских сооружений. Предмет исследования — управление трудовыми ресурсами.

В процессе работы применялся комплекс общенаучных и специальных методов: диалектический;

аналитический; статистический.

Информационной базой исследования являются учредительные документы Читинской дистанции гражданских сооружений, бухгалтерская и статистическая отчетность за 2015-2017 гг., другие документы, используемые в работе организации.

Выпускная квалификационная работа содержит введение, три главы, заключение, список использованных источников

1. Анализ трудового персонала организации и его развития

1.1 Цели, элементы и методы стратегического развития персонала организации

Для дальнейшего выявления целей и задач системы управления персоналом, необходимо рассмотреть сущность самого феномена «управление персоналом».

Так, по мнению А.А. Литвинюка «управление персоналом – это процесс технологизации функций планирования, мотивации, контроля, оценки и увольнения персонала организаций, направленный на принятие решений в области кадровой политики организации».

Эффективное управление персоналом представляет собой понимание значимости и необходимости человеческих ресурсов и уважительное отношение к сотрудникам. Для эффективного функционирования в системе управления персоналом должна быть выработана определенная политика:

соответствующая общим намерениям организации;

включающая обязательства постоянно повышать ее результативность;

создающая основу для установления и анализа целей в области управления персоналом.

Политика системы управления персоналом должна быть доведена до сведения персонала и понята внутри организации, а также анализироваться на предмет ее продолжающей пригодности.

Среди основных целей системы управления персоналом Ю.Ф. Гордиентко выделяет следующие:

создание высокопроизводительного коллектива, способного быстро приспосабливаться к условиям рынка;

создание благоприятного климата между работниками;

рост прибыли предприятия за счет повышения удовлетворенности трудом персонала и повышения производительности труда;

повышение уровня компетентности персонала;
совершенствование системы подбора персонала;
проведение маркетинговой деятельности в сфере управления персоналом;
создание мотивационных программ.

Профессор А.Я. Кибанов дает следующую трактовку феномена «управление персоналом», определяя его, как «целенаправленную деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом организации».

По мнению автора И.Б. Дураковой, под управлением персоналом следует понимать «системное и эффективно организованное с применением различных взаимосвязанных социальных и организационно-экономических механизмов воздействие на процесс формирования, распределения и перераспределения трудовых ресурсов на уровне предприятия, а также создание определенных условий для постоянного развития и эффективного использования трудового потенциала сотрудников предприятия для обеспечения эффективного функционирования предприятия в целом и развития каждого отдельно взятого сотрудника». Согласно вышесказанному, можно констатировать, что основная цель управления персоналом – это повышение эффективности работы сотрудников.

Кроме того, на основе обобщения опыта различных организаций на отечественном и международном уровне можно сформулировать главную цель управления персоналом предприятия – «формирование, развитие и эффективная реализация трудового потенциала предприятия, благодаря повышению эффективности работы для оптимального наращивания и использования трудового творческого потенциала каждого сотрудника, что, в свою очередь оказывает положительное влияние на достижение стратегических целей предприятия».

Таким образом, сущность «управления персоналом» определяется рассмотрением персонала предприятия в качестве главного достояния.

Система управления персоналом предприятия состоит из взаимосвязанных процессов, таких как подбор, отбор, найм, адаптация, обучение персонала и т.д. Основные определения в области управления персоналом представлены в таблице 1.

Таблица 1- Основные понятия в системе управления персоналом

Продолжение таблицы 1

В целом, можно сделать вывод о том, что в современных условиях выигрывает и преуспевает четко организованное предприятие, которое обладает дисциплинированным и высоко мотивированным персоналом с высокими профессиональными качествами, с возможностью быстрой адаптации и перестроению к новым условиям. Таким образом, на первый план выходит построение эффективной системы управления персоналом, особенности которой будут рассмотрены далее.

1.2 Анализ состава и структуры трудовых ресурсов организации

Повышение эффективности труда персонала предприятия связано с формированием оптимального соотношения между основными показателями системы управления персоналом: численность персонала и его состав, объем выполняемых работ, производительность труда, а также использование рабочего времени.

На рисунке 1. представлены наиболее существенные критерии оценки управления персоналом.

Рисунок 1 - Критерии оценки качества управления персоналом

Как правило процесс оценки эффективности системы управления персоналом на предприятии состоит из следующих основных этапов:

Этап 1 – оценка обеспеченности предприятия и всех его бизнес-единиц трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям;

Этап 2 – исследование показателей движения персонала (текучесть кадров, постоянство персонала и т.д.);

Этап 3 – определение резервов трудовых ресурсов для более эффективного их использования.

В этапе анализа обеспеченности предприятия и всех его бизнес-единиц трудовыми ресурсами

рассматривается.

соответствие фактической и плановой численности персонала;

определение дефицита или излишка рабочей силы;

сравнение динамики численности персонала и динамики объема производства и реализации;

изменения в составе кадров по профессиональным и квалификационным характеристикам;

состав персонала по отдельным категориям;

влияние автоматизации трудоемких процессов на изменение численности работников предприятия и др.

Далее необходимо произвести анализ движения персонала. Пример оценки показателей динамики и эффективности персонала представлен в Таблице 2.

Таблица 2 - Оценка показателей динамики и эффективности персонала (пример)

Анализируя таблицу 2 можно отметить, что представленная оценка показателей динамики и эффективности персонала способна наилучшим образом отобразить существующую ситуацию на предприятии в отношении эффективности системы управления персоналом.

При оценке системы управления персоналом и в повышении эффективности труда работников большое место занимает правильная организация заработной платы и совершенствование форм ее стимулирования. Заработная плата является главным инструментом вознаграждения.

В целом, отметим, оценку управления персоналом нужно проводить для того, чтобы:

- улучшить функционирование управления персоналом через обеспечение их средствами решения вопросов о том, когда необходимо прекратить, а когда усилить какую-либо деятельность;

- определить реакцию со стороны работников и менеджеров низшего звена на эффективность управления персоналом;

- помочь управлению персоналом вносить свой вклад в дело достижения целей предприятия.

1.3 Анализ движения трудовых ресурсов организации

В современных условиях особое значение имеет анализ обеспеченности предприятия кадрами, призванный не только оценивать степень укомплектованности предприятия работниками соответствующей профессиональной и квалификационной подготовки, но и выявлять резервы сокращения потребности в рабочих кадрах за счет улучшения режима работы и условий труда, технического перевооружения и реконструкции производств и участков и др.

При анализе движения рабочих кадров сначала определяют показатели интенсивности коэффициенты оборота по приему (Кпр), по выбытию (Кв) и по общему обороту (Копв). Они могут быть определены по формулам:

Коэффициент оборота по приему рабочих (Кп)

$$Кпр = \frac{\text{количество принятых на работу}}{\text{среднесписочная численность}}$$

(1)

Коэффициент оборота по выбытию (Кв),

$$Кв = \frac{\text{количество уволившихся работников}}{\text{среднесписочная численность}}$$

(2)

Коэффициент по общему обороту (Копв),

$$Копв = \frac{\text{количество принятых на работу} + \text{количество уволившихся}}{\text{среднесписочная численность}}$$

(3)

Список использованных источников

1. Абрамова, И.Г. Планирование деятельности предприятия [Текст] / И.Г. Абрамова. - М.: Знание, 2011. - 345 с.

2. Аверина А.Д. Современные методы набора персонала на вакантные должности // В сборнике: Социокультурный менеджмент: содержание, проблемы, перспективы материалы III международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Ильина Н.А.. Ульяновск, 2014. С. 47

3. Агапова О.Ю., Поляков В.У. Мошенничество со стороны кандидатов при поступлении на работу // Управление человеческим потенциалом. 2013. № 3. С. 158-167.

4. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих. Учебное пособие / Под общ. ред. А.А. Деркача. 2-издание. - М., 2015. - 241 с.

5. Аллин О.Н., Сальникова Н.И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. - М.:

Генезис, 2014. — 248 с.

6. Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом. Модели управления: Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 250 с
7. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. - М.: «ЮНИТИ-Дана», 2015. – 240 с.
8. Бакаев, А.С. Основы менеджмента [Текст] / А.С. Бакаев. - СПб: Персонал, 2012. – 451 с.
9. Баканов, М.И. Теория экономического анализа [Текст] / М.И. Баканов. - СПб.: Финансы, 2012. – 577 с.
10. Балабонов, И.Т. Анализ и планирование хозяйствующего субъекта [Текст] / И.Т. Балабонов. - СПб: Финансы, 2011. – 651 с.
11. Балабонов, И.Т. Основы менеджмента [Текст] / И.Т. Балабонов. - М: Финансы, 2010. – 587 с.
12. Бандурака, О.М. Персонал предприятий: учебник [Текст] / О.М. Бандурака, Н.П. Коробов. – М.: ИНФРА, 2012. – 342 с.
13. Бандурин, А.В. Анализ как база стратегического планирования [Текст] / А.В. Бандурин. - М: Финансы, 2011. – 563 с.
14. Батаршева А.В., Лукьянова А.О. Психология управления персоналом: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / А.В. Батаршева, А.О. Лукьянова. – М., 2013. – 560 с.
15. Бек М. А., Бек Н. Н. Производство знаний и инноваций: условия, эффективность и роль в инновационном развитии экономики // Менеджмент инноваций. 2014. № 1. С. 44
16. Белолипецкий, В.Г. Управление фирмой [Текст] / В.Г. Белолипецкий. – М.: Инфра, 2011. – 342 с.
17. Беляцкий, Н.П. Кадровый потенциал организаторов производства [Текст] / Н.П. Беляцкий. – Минск: Высшая школа, 2012. – 321 с.
18. Бескровная Н., Терминов В. Управление персоналом в российском бизнесе //ЭКО.— 2015. — №12.
19. Бизюкова, И.В. Кадры управления [Текст]: подбор и оценка / И.В. Бизюкова. – М.: Экономика, 2009. – 342 с.
20. Бланк, И.А. Основы менеджмента [Текст] / И.А. Бланк. - Екатеринбург: Ельга, 2011. – 564 с.
21. Блейк, Г. Научные методы управления [Текст] / Г. Блейк, Д. Моутон. – М: Инфра, 2011. – 576 с.
22. Богдановская, Л.А. Анализ хозяйственной деятельности предприятия [Текст] / Л.А. Богдановская. - СПб: Мир, 2013. – 532 с.
23. Бондарь, В.В. Финансово-кредитные методы регуляции деятельности [Текст] / В.В. Бондарь. - М: Финансы, 2012. – 465 с.
24. Бондарь, И.Ю., Пахомов В.И. Экономика предприятия [Текст]: учебное пособие / И.Ю. Бондарь, В.И. Пахомов. – М: ИГТЕУ, 2011. – 502 с.
25. Борисов, Е.Ф. Экономическая теория [Текст] / Е.Ф. Борисов. - М, 2012. – 546 с.
26. Бородина, О.И. Финансы предприятий [Текст] / О.И. Бородина. - М: ИНФРА-М, 2012. – 487 с.
27. Бочаров, В.В. Финансово-кредитные методы регулирования деятельности [Текст] / В.В. Бочаров. - СПб: Финансы, 2011. – 314 с.
28. Бригхем, Е.Ф. Основы менеджмента [Текст] / Е.Ф. Бригхем. – М, 2011. – 401 с.
29. Бусыгин, А.В. Предпринимательство [Текст] / А.В. Бусыгин. – СПб: Инфра, 2012. – 302 с.
30. Василик, О.Д. Теория финансов: учебник [Текст] / О.Д. Василик. - М: НИОС, 2012. – 284 с.
31. Вейл, П. Искусство менеджмента [Текст] / П. Вейл. – М.: Инфра, 2011. – 543 с.
32. Ворст, И. Экономика фирмы [Текст]: учебник / И. Ворст, П. Ревенлоу. Пер. с датского А.Н. Чеканского, О.В. Рождественского. – М: Высшая школа, 2011. – 657 с.
33. Вяткин, В. Принятие финансовых решений в управлении бизнесом [Текст] / В. Вяткин. – М.: Ява, 2011. – 328 с.
34. Гареев, Р.А. Управление процессом стабилизации производственного коллектива [Текст] / Р.А. Гареев. – Уфа: Мир, 2012. – 213 с.
35. Гарнер, Д. Привлечение капитала [Текст] / Д. Гарнер. – М.: Джон Уайли энд Санз, 2011. – 254 с.
36. Герасимов Е.С. Критерии отбора, подбора и найма персонала: отечественный и зарубежный опыт решения вопроса. Вестник Университета Российской академии образования. 2013. № 2. С. 184-187
37. Герчикова, И.Н. Менеджмент [Текст] / И.Н. Герчикова. - СПб: Консалт, 2011. – 675 с.
38. Голикова, Е.А. Маркетинг и логистика [Текст]: учебное пособие / Е.А. Голикова. – СПб: ИНФРА, 2012. – 314 с.
39. Грачев, М.А. Управление трудом [Текст] / М.А. Грачев. – М.: Инфра, 2012. – 754 с.
40. Грузинов, В.П. Экономика предприятия и предпринимательства [Текст] / В.П. Грузинов. – СПб: СОФИТ, 2012. – 613 с.
41. Демина Н.В. Принципы, критерии и подходы к отбору персонала как специальной функции кадрового

- менеджмента. Современные гуманитарные исследования. 2015. № 1. С. 43-49
42. Деркач А.А. Зазыкин В.Г. Роль организационной среды в становлении личности профессионала // Акмеология. №3. 2016. С. 5–12.
43. Донцова, Л.В. Анализ бухгалтерской отчетности [Текст] / Л.В. Донцова. - СПб.: ИНФРА, 2012. - 435 с.
44. Дубиненкова Е. Н. Техники подбора персонала. Искусство находить лучших. - М.: Речь, 2012. - 478с
45. Казаков М.В. Эффективная система подбора персонала для организаций // Управление развитием персонала. 2012. № 3. С. 176-181.
46. Казанцева Е.Е. Привлечение квалифицированного персонала для решения текущих и перспективных задач. Эффективность поиска. // Управление человеческим потенциалом. 2013. № 1. С. 46-60.
47. Калабухова Ю.В. Нормативно-методическое обеспечение процесса набора и отбора кадров в организации как инструмент повышения качества работы системы управления персоналом // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: Межвузовский сборник научных трудов. 2015. № 1-1. С. 157
48. Калина, А.А. Экономика предприятия: Учебное пособие [Текст] / А.А. Калина. - М.: ПИОН, 2012. - 549 с.
49. Карлин, Т. Анализ финансовых отчетов [Текст] / Т. Карлин. - СПб.: ИНФРА, 2012. - 342 с.
50. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 448 с.
51. Ковалев, В.В. Управление финансами [Текст] / В.В. Ковалев. - СПб: Пресс, 2012. - 487 с.
52. Ковалев, В.П. Основы ведения предприятия [Текст]: дел. помощь / В.П. Ковалев. - М: Высшая школа, 2011. - 432 с.
53. Куприянчук Е.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие. Учебное пособие / Е. В. Куприянчук, Ю. В. Щербакова. - М.: РИОР: ИНФРА - М, 2012. - 255 с
54. Малюгина А.Н., Самохвалова С.М. Современные тенденции управления персоналом в сфере подбора персонала // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2014. № 5. С. 213-217.
55. Маркова, В.Д. Маркетинг [Текст] / В.Д. Маркова. - М.: Финансы, 2012. - 707 с.
56. Маслова В.М. Управление персоналом. Бакалавр. Базовый курс. - М.: «Юрайт», 2012. - 492 с.
57. Мескон, М.Х. Основы менеджмента [Текст] / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - М.: Дело, 2011. - 455 с.
58. Миплер М.Э. Подбор персонала: системный подход: дис. канд. экон. наук. - Омск, 2015. - 315 с.
59. Морен, Э. Управленческая парадигма природы человека [Текст] / Э. Морен. - М: Наука, 2011. - 144 с.
60. Морозова И. Н. Эффективный сотрудник. Технологии подбора персонала. Серия: Профессиональное мастерство. - СПб.: Феникс, 2014. - 328с.
61. Мякушкин Д.Е. Отбор и подбор персонала 2. Учебное пособие. - Челябинск, Издательство ЮУрГУ, 2011. - 31 с.
62. Николайчук, В.Е. Логистика [Текст]: учебное пособие / В.Е. Николайчук. - М: Наука, 2012. - 388 с.
63. Новиков Д.А. Методология управления. Серия умное управление. - М.: Либроком, 2012. - 128 с.
64. Носова, С.С. Экономическая теория: Краткий курс [Текст]: учебное пособие / С.С. Носова. - Оренбург: Восток, 2011. - 580 с.
65. Олегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник для бакалавров / Ю. Г. Олегов, Г. Г, Руденко. — М.: Издательство Юрайт, 2014. — 513 с.
66. Организационное поведение и управление персоналом [Текст] / под ред. В.А. Спива. - СПб: Питер, 2010. - 412 с.
67. Основы финансового менеджмента [Текст]: учебное пособие / под ред. Л.Б. Миротина, В.И. Сергеева. - СПб.: ИНФРА, 2012. - 540 с.
68. Основы экономической теории [Текст] / под ред. С.В. Мочерного. - М.: Академия, 2012. - 619 с.
69. Павлова, Л.Н. Финансы предприятия [Текст] / Л.Н. Павлова. - СПб.: ИНФРА, 2012. - 310 с.
70. Петрушихина Е.Б. Психологические аспекты принятия кадровых решений руководителям. Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. 2013. № 1. С. 39-46
71. Питеррс, Т. В поисках эффективности управления [Текст]: опыт лучших компаний / Т. Питеррс, Р. Уотермен. - М.: Прогресс, 2011. - 324 с.
72. Платонов Ю.П. Актуальные проблемы управления персоналом - СПб., Делком, 2013. - 247 с.
73. Поляков В.А. Новое в подборе персонал // Управление развитием персонала. 2014. № 1. С. 46-53.
74. Психология управления персоналом [Текст]: пособие для специалистов, работающих с персоналом / под ред. А.В. Батаршева, А.О. Лукьянова. - М, 2012. - 624 с.
75. Рузавин, Г.И., Мартынов В.Т. Курс рыночной экономики [Текст] / Г.И. Рузавин, В.Т. Мартынов. - СПб:

ИНФРА, 2010. – 540 с.

76. Семенов, В.М. Экономика предприятия [Текст] / В.М. Семенов, К.А. Баев, С.А. Терехова. –Оренбург: Восток, 2012. – 581 с.

77. Сивохина, Н.П. Логистика [Текст]: учебное пособие / Н.П. Сивохина. – М: Наука, 2011. – 376 с.

78. Сидоркина С.В. Ассесмент-центр как инструмент повышения эффективности бизнеса. Управление человеческим потенциалом. 2011. № 1. С. 66-70

79. Стадник А. Оценка персонала. – М.: ООО «Бегин Групп», 2015. - 234 с.

80. Степанова М.В. Ассесмент-центр как одна из технологий оценки персонала. Ученые записки Российского государственного социального университета. 2012. № 8 (108). С. 124-130.

81. Суханова Е.В. Технология подбора персонала для компаний малого бизнеса // Российское предпринимательство. 2014. - № 11. С. 99-101.

82. Травин В. В., Магура М. И., Курбатова М. Б.. Управление человеческими ресурсами. Модуль 4. Модульная программа «Руководитель XXI века». - М.: ИД «Дело» РАНХиГС, 2012. – 104 с.

83. Тянь, Р.Б. Планирование деятельности предприятия [Текст]: учебное пособие / Р.Б. Тянь. – М: Наука, 2012. – 303 с.

84. Управление персоналом [Текст]: учебник / под ред. Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина. - М.: ЮНИТИ, 2012. – 549 с.

85. Управление персоналом организации [Текст]: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2010. – 120 с.

86. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. -М.: Издательство Юрайт, 2014. — 526 с.

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/33793>