

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/kurosovaya-rabota/355760>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Менеджмент (другое)

Введение 3

1. Теоретические основы современных подходов и концепций управления персоналом 5

1.1. Общая характеристика современных подходов в управлении персоналом 5

1.2. Современные концепции управления персоналом 8

2. Анализ системного подхода к управлению на примере ООО «Альфа» 12

2.1. Характеристика деятельности ООО «Альфа» и анализ системного подхода 12

2.2. Выделение проблем в деятельности ООО «Альфа» 25

3. Разработка рекомендаций по решению выявленных проблем в ООО «Альфа» 31

3.1. Рекомендации по внедрению принципов управления персоналом 31

3.2. Потенциал развития ООО «Альфа» с учетом рекомендуемых изменений 33

Заключение 36

Список использованных источников и литературы 37

Под системой управления персоналом понимается система, реализующая функции управления персоналом предприятия [12].

Ряд авторов употребляет понятия «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом» как синонимы, другая группа авторов считает, что термин «управление человеческими ресурсами» акцентирует внимание на стратегических аспектах принятия кадровых решений, а понятие «управление персоналом» в большей мере характеризует повседневную оперативную работу с кадрами (табл. 1).

Таблица 1

Соотношение понятий «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом»

Сфера деятельности Цель деятельности Типичные функции Кому докладывают о выполнении

Управление человеческими ресурсами (стратегический аспект) Решение глобальных, долговременных, принципиально новых задач Планирование человеческих ресурсов

Развитие индивидуальных способностей и повышение квалификации

Планирование затрат на персонал в рамках общих затрат организации Директору

Управление персоналом (оперативная деятельность) Решение повседневных проблем, которые требуют административного вмешательства Подбор и расстановка кадров

Управление трудовой мотивацией

Разрешение конфликтов

Организация оценки персонала

Организация оплаты труда Заместителю директора

Примечание. Таблица составлена автором по материалам [13].

Цели управления персоналом можно понимать как определение потребностей работников, которые должны быть удовлетворены с целью повышения эффективности их труда.

Характерные черты модели управления персоналом в западноевропейских школах менеджмента представлены в табл. 2.

Таблица 2

Основные элементы западноевропейской модели управления персоналом

Элемент Характеристика

1 2

Функции службы управления персоналом Их деятельность направлена на выполнение следующих функций:

- обеспечение всех участков производства необходимыми работниками;

- обеспечение непрерывного обучения и повышения квалификации всех работников

Подбор При подборе специалистов на руководящие должности немецкие организации руководствуются правилом выбирать их из своих рядов.

Аттестация работников Оценка в разных компаниях проводится по ряду различных показателей. Аттестация проводится, как правило, один раз в год. Большую роль при оценке персонала играет самооценка сотрудника.

Оплата труда Одной из основных особенностей мотивации персонала в западноевропейских странах является распространение партнерских отношений между предпринимателями и рабочими.

Мотивация персонала Высокий уровень социальной защищенности, льгот и компенсаций.

Расходы на персонал Расходы на персонал делятся на основные и дополнительные.

Развитие персонала В европейских организациях исключительную роль играет обучение и развитие персонала.

Примечание. Таблица составлена автором по материалам [10].

Основной результат системы управления персоналом обеспечение персоналом, его производительности и результативности.

Таким образом, управление персоналом представляет собой целенаправленную деятельность руководства по разработке кадровых концепций и стратегии, кадровой политики, принципов и методов управления персоналом.

1.2. Современные концепции управления персоналом

Существует два способа формирования трудового потенциала предприятия или источника формирования штата – внешний и внутренний. Внутренний предполагает развитие собственного персонала путем повышения по службе, планирования карьеры, повышения, обучения, создания кадрового резерва.

Внешний источник подразумевает найм новых сотрудников с помощью тематических сайтов, рекрутинговых агентств, биржи труда и проч. [3]

Управление представляет собой вид человеческой деятельности, целенаправленное воздействие на людей и активизация совместной деятельности людей.

Управление появилось несколько тысячелетий назад, во времена древних Шумер, Египтян, царя Хаммурапи.

Набор персонала играет важную роль в управлении персоналом предприятия. В процессе набора кадров работодатели должны решить следующие вопросы (рис. 1):

Рис. 1. Вопросы набора кадров

Примечание. Составлено автором по материалам [13].

Набор персонала представляет собой определение кандидатов на работу в соответствии с требуемой компетенцией. Обычно на объем требуемой компетенции влияют следующие факторы (рис. 2):

Рис. 2. Факторы набора персонала

Примечание. Составлено автором по материалам [13].

Сотрудники отдела кадров точно определяют объем обязанностей, прав и полномочий каждого конкретного сотрудника и его необходимость на данном предприятии и критерии оценки его эффективности. Для закрепления этих критериев составляется должностная инструкция.

Должностные инструкции разрабатывают сотрудники отдела кадров или начальники структурных подразделений.

С помощью данного документа функциональные обязанности распределяются между сотрудниками, гарантируется надёжность и своевременность задач предприятия, повышение ответственности, установление прав сотрудников, организация равномерной загрузки работников, профилактика трудовых и организационных конфликтов [13].

С помощью качественно проведенного набора персонала становится возможным максимизировать прибыль предприятия, эффективность работы сотрудников, обеспечить развитие предприятия.

В противном случае возможны срывы в бизнес-процессах предприятия, сроках выполнения работ, увеличение затрат на исправление ошибок.

Согласно статистическим данным, затраты на приём на работу руководителей составляют 30-40 % оплаты труда руководителя за год. В объем данных затрат входит: стоимость объявлений, транспортные расходы, оплата услуг рекрутинговых фирм. Документ, который используется на данном этапе – профиль должности [6].

Функция управления мотивацией персонала заключается во внедрении методов материальной и

нематериальной мотивации и стимулирования труда.

Функция управления социальным развитием состоит в организации питания; обеспечении охраны труда, соблюдения требований по безопасности жизнедеятельности, организации режима труда и отдыха, организации социального страхования.

Функция правового обеспечения связана с решением правовых вопросов трудовых правоотношений.

Функция информационного обеспечения управления персоналом заключается в мониторинге статистических данных персонала.

Существуют следующие методы системы управления персоналом на предприятии: экономические, социально-психологические и административные.

Экономические методы подразумевает использование экономического механизма – премий, доплат и др. Основа социально-психологических методов – тенденции социологии и психологии, воздействие на интересы трудового коллектива и его представителей.

Психологические методы используются в отношении отдельных личностей, социологические – в отношении группы лиц [6].

Выводы по главе 1

Для каждого предприятия требуется разработка собственной системы управления персоналом с учетом специфики предприятия.

Подразделения по управлению персоналом выполняют различные функции, которые на сегодняшний день имеют тенденцию к объединению

1. Абдулхаирова Э.М., Столяренко А.В. Применение коучинга для повышения производительности труда в системе управления персоналом торговой организации // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. 2020. № 4 (70). С. 20-27.
2. Гадецкий В.Г., Ильина К.С. Управление персоналом в государственных организациях // Вестник ГГУ. 2020. № 3. С. 93-98.
3. Данилина Л.К. Развитие системы аудита управления персоналом в организации // Наука и образование сегодня. 2019. № 3 (38). С. 26-29.
4. Данилова Н.Е. Формирование стратегий управления персоналом в общественных некоммерческих организациях: Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Орловский государственный университет экономики и торговли. Орел, 2020.
5. Жулина Е.Г. Оплата труда и ее роль в системе управления персоналом организации // В сборнике: Социально-экономические инновации в условиях цифровой трансформации. Материалы всероссийской научно-практической конференции. В 2-х частях. Под общей редакцией Е.Г. Жулиной. 2019. С. 42-48.
6. Коробкова А.В. Управление персоналом организации // В сборнике: Государственное и административное управление в России: история и современность, цифровизация, инновации, интеллект. Молодежный взгляд. Материалы Всероссийской научно-практической конференции студентов, магистрантов и аспирантов. 2020. С. 235-237.
7. Курицына Н.И. Особенности применения технологий управления персоналом в условиях дистанционного формата работы организации // Финансовая экономика. 2020. № 7. С. 73-76.
8. Развитие социально-психологических технологий в управлении персоналом организации / Година О.В., Чижиков Д.В., Самохина Е.Е. // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2018. № 4. С. 19-25.
9. Рожкова А.Ю. Вектор трансформации управления персоналом организации в условиях цифровизации экономики // Академический вестник Ростовского филиала Российской таможенной академии. 2020. № 2 (39). С. 49-54.
10. Старченко И.В. Анализ рисков и оценка эффективности изменений в управлении персоналом организации на примере ИП // Экономика и бизнес: теория и практика. 2018. № 12-2. С. 94-98.
11. Хайруллина А.М. Управление персоналом в организации здравоохранения на примере консультативной поликлиники №3 Г.Инополис // Матрица научного познания. 2020. № 4. С. 196-200.
12. Хертек К.Д. Дистанционное (виртуальное) обучение в практике управления персоналом организации // В сборнике: Современный взгляд на будущее управленческой науки. Сборник трудов IV научно-практической конференции студентов и магистрантов факультета экономики и управления (отделения управления), посвященный 15-летию Кафедры кадровой политики и управления персоналом. 2018. С. 145-148.

13. Худобина Г.И., Чуприна И.Н. Проблемы управления персоналом в организации // В сборнике: Современные проблемы экономики АПК и их решение. Материалы III Национальной конференции. 2020. С. 256-258.

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/355760>