

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/365475>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика

Введение

Глава 1. Теоретические основы инвестиционной модели человеческого капитала

1.1. Цели и задачи системы управления человеческими ресурсами

1.2. Основные компоненты организационно-экономического механизма управления человеческими ресурсами

1.3. Принципы функционирования и развития системы управления человеческими ресурсами организации

Глава 2. Анализ инвестиционной модели человеческого капитала на примере организации «Крок ИТ»

2.1. Специфика организации и ее системы управления человеческими ресурсами

2.2. Диагностика состояния человеческих ресурсов организации

Глава 3. Совершенствование организационно-экономического механизма управления человеческими ресурсами

Заключение

Список использованных источников

Введение

Управление человеческими ресурсами в последние годы в своей значимости растет, ведь от нее зависит не только эффективность всей компании, но и конкурентные показатели организации. Человеческий ресурс является основным ресурсом компании. Особую значимость приобретает обоснование как категории экономического значения самого понятия человеческого капитала, как категории.

В современном мире нечасто можно встретить сотрудника, который будет полностью доволен работой. Это происходит потому, что люди занимают свои должности не по призванию. Руководитель же должен организовать рабочий процесс таким образом, чтобы сотрудники выполняли с удовольствием свои обязанности.

Успешные руководители знают, что коллектив необходимо всячески стимулировать, поощрять, мотивировать. От этого зависит перспектива развития компании, качество выполняемых работ и производительность труда.

Стимулирование персонала – это мероприятия, основной целью которых является организация работы таким образом, чтобы у персонала было желание качественно и эффективно выполнять свои должностные обязанности.

Представим коллектив, в котором начальнику нет дела до своих сотрудников. Главное для него, чтобы работы была выполнена полностью. При наличии каких-то трудностей он штрафует сотрудников в организации, объявляет выговор сотрудникам. В этом коллективе будет нездоровая атмосфера. Сотрудники работают по принуждению, а не по желанию, их целью является лишь зарабатывание денег. Если работодатель будет всячески стимулировать персонал, то сотрудники будут стараться постоянно развиваться, проходить обучение, в коллективе будет царить дружеская атмосфера. Такие сотрудники будут приносить пользу компании и получать моральное удовлетворение от работы.

Целью курсовой работы является анализ инвестиционной модели человеческого капитала на примере организации «Крок ИТ».

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить понятие управления персоналом;
- дать классификацию стилей управления;
- проанализировать выбор стиля управления;
- дать общую характеристику структурного подразделения компании «Крок ИТ»;
- изучить стилевые характеристики поведения менеджера в компании «Крок ИТ»;
- разработать рекомендации по совершенствованию управления персоналом в компании «Крок ИТ».

Объектом исследования является компания «Крок ИТ».

Предметом исследования в настоящей работе являются анализ инвестиционной модели человеческого

капитала на примере организации «Крок ИТ».

Для написания курсовой работы были применены следующие методы исследования: диагностика и анализ, опрос, методы статистики, моделирование.

Отчет о финансовых результатах компании «Крок ИТ», а также социально-экономические показатели организации стали информационной основой курсовой работы.

Теоретическая и практическая значимость курсовой работы заключается в том, что проведенный анализ управления организацией позволяет выявить проблемы и смоделировать новые бизнес-процессы на основе системного подхода, а также позволяет руководству рассматриваемого предприятия улучшить в целом работу предприятия.

Данная тема требует исследования и рассмотрения, так как не является достаточно изученной.

Глава 1. Теоретические основы инвестиционной модели человеческого капитала

1.1. Цели и задачи системы управления человеческими ресурсами

Одним из актуальных вопросов в современной организации является постановка и улучшение системы персонального управления, которая является важной составляющей общей управленческой системы предприятия. Персонал компании - самый ценный актив, который прямо создает доход в процессе деятельности.

Использование новейших методов в управлении сотрудниками позволит повысить эффективность, достичь высоких результатов работы.

Если компания имеет квалифицированный персонал, способный выполнить поставленные задачи, то можно добиться успеха в деятельности компании.

Характерная особенность современной рыночной экономики - высокая конкуренция на товарном рынке, работе и услугах, управленцам постоянно приходится обращаться к вопросу выживания хозяйствующего субъекта.

В этих условиях руководящие субъекты не всегда полностью обращают внимание на трудовой коллектив и не обращают внимания на его опыт, отношения сотрудников, рабочую атмосферу, моральное состояние персонала. [7]

Сейчас социально-психологические подходы к менеджменту персонала становятся все более актуальными, поскольку внедрение этих подходов увеличивает эффективность деятельности компании. Качество работы сотрудника имеет прямое отношение к его психологическому состоянию.

Также необходимо заметить, что атмосфера трудового коллектива также сильно сказывается на результатах работы организации.

Именно из-за указанных обстоятельств необходимо проанализировать особенности характера работников предприятия и качества взаимодействия с ними, а затем следует распределить их между группами проектов, отделов, подразделений компании.

В дальнейшем это способствует совершенствованию коммуникации в коллективе и способствует снижению вероятности конфликтов. [3]

Дефицит квалифицированных кадров, вызванный кризисным состоянием системы профессионального образования, сложными социально-демографическими условиями и рядом других факторов, заставляет современные предприятия России самостоятельно подготовить кадры, повышать квалификацию.

Внутрифирменное обучение является особым направлением в системе подготовки персонала, поскольку оно является не только технологией развития трудовых потенциалов организации, но также элементом ее культуры корпоративного характера.

В систему внутренней подготовки кадров входит комплекс взаимосвязанных структур, процессов, учебных программ, форм и методов обучения, а также материально-технических средств, используемых для проведения процесса внутренней подготовки кадров на предприятии.

Актуальные проблемы теоретической и методической основы системы управления сотрудниками организации рассмотрены в научных работах следующих ученых: Г.Беккера, Б.М. Генкина, С.А. Дятлова, Дж.Кендрика, А.В. Корица, Ю.А. Корчагина, С.А. Курганского, У. Петти, Е.Д. Цыренова, И. Фишер. Если рассматривать человека как ресурс, то можно оценить его пользу не только в организации, где он работает, а в семье, в отрасли, в регионе, в целом в стране. [5]

1) Армстронг М., Практика управления человеческими ресурсами: Учебник / М. Амстронг - Издательство «Питер», 2019-824 с.

- 2) Березовая, Л. Г. История туризма и гостеприимства: учебник для СПО / Л. Г. Березовая. — М.: Издательство Юрайт, 2019. — 477 с.
- 3) Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А. В. Дейнека. — М.: Издательская торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. — 292 с.
- 4) Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / И.А. Епишкин «Менеджмент». –М.: МИИТ, 2018. – 242 с.
- 5) Красина Ф.А. Управление персоналом: Учебное пособие. — Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2019. — 177 с.
- 6) Мальцева, С. В. Инновационный менеджмент: учебник для академического бакалавриата / под ред. С. В. Мальцевой. — М.: Издательство Юрайт, 20159 — 527 с.
- 7) Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 492 с.
- 8) Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент. Учебник, 4-е изд./ Р.А. Фатхутдинов — СПб.: Питер, 2014. — 400 с:
- 9) Финансы: учебник / коллектив авторов; под ред. Е. В. Маркиной. — 2-е изд., стер. — М.: КНОРУС, 2017. — 432 с.
- 10) Шеламова Г.М. Деловая культура и психология общения: учебник для нач. проф. образования/ Г. М. Шеламова. — 7-е изд., стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2018. — 160 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/kursovaya-rabota/365475>