

*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/366160>

**Тип работы:** Курсовая работа

**Предмет:** Социальная работа

ВВЕДЕНИЕ 2

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ 5

1.1. Основные понятия и сущность управления персоналом 5

1.2. Современные методы управления персоналом организации 11

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ ГАУ «ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «ГАРМОНИЯ»» 16

2.1. Общая характеристика организации ГАУ «Центр социального обслуживания населения «Гармония»» 16

2.2. Анализ эффективности применения методов управления персоналом ГАУ «Центр социального обслуживания населения «Гармония»» 19

2.3. Разработка рекомендаций совершенствования управления персоналом организации 29

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 32

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 34

В двадцатом веке были сформированы основные принципы организационного управления, разработаны некоторые концепции по данной теме и определены ключевые методы. Планирование и прогнозирование играют важную роль в этом процессе. С накоплением опыта и знаний новые технологии управления стали одним из решающих факторов успеха предприятий в неожиданных рыночных условиях и текущей рыночной конкуренции.

Каждая организация по своему содержанию разделена на две подсистемы: подсистему снабжения необходимыми материалами, которая занимается обработкой своих служебных ресурсов, и подсистему управления, которая имеет задачу направлять и контролировать деятельность организационной системы. Важнейшей задачей современных организационных систем является создание благоприятных условий для реализации возможностей системы управления. Такая возможность возникнет только тогда, когда инициатива и ответственность каждого субъекта автономии будут расширены, а методы саморазвития и автономии будут использоваться наиболее широко.

До сих пор многие компании говорят о необходимости наиболее эффективных способов мотивации и развития сотрудников. Если эксперт приходит в новую компанию и обнаруживает, что его действительно забросили в незнакомое пространство, ему нужно освоиться в совершенно новой среде, как профессиональной, так и коммуникативной.

Статистика показывает, что большое количество сотрудников покинуло компанию в течение первых 2-4 недель. Практика также показывает, что 90% людей, уволившихся с работы в первый год, уже приняли это решение в первый день пребывания в новой организации. Для того, чтобы, действительно, хороший сотрудник остался на рабочем месте, компании нужен план адаптации.

Цель процедуры кадровой перестройки состоит в том, чтобы облегчить вхождение новых сотрудников в организацию. Профессиональная адаптация является важной частью системы подготовки кадров, которая регулирует взаимоотношения между системой обучения и производством. Цель - помочь удовлетворить потребности организации в рабочей силе с точки зрения количества и качества, чтобы повысить ее прибыльность и конкурентоспособность.

Актуальность работы заключается в том, что в настоящее время нельзя недооценивать важность методов управления, которые играют очень важную роль в сотрудничестве с персоналом. Они направлены на конкретную личность рабочих или служащей, обычно строго персонализированные и персонафицированные. При этом сегодня в нашей стране завершается процесс реформирования действующих систем оплаты труда работников социальных служб, которая позволит более рационального использования бюджетных средств.

Объект исследования: ГАУ «Центр социального обслуживания населения «Гармония»».

Предмет исследования: особенности управления персоналом социального учреждения.

Цель исследования: провести анализ особенностей управления персоналом социального учреждения на примере ГАУ «Центр социального обслуживания населения «Гармония»».

Цель предопределяет задачи исследования, которые предстоит решить:

1. Раскрыть основные понятия и сущность управления персоналом;
2. Изучить современные методы управления персоналом организации;
3. Дать общую характеристику организации ГАУ «Центр социального обслуживания населения «Гармония»»;
4. Провести анализ эффективности применения методов управления персоналом ГАУ «Центр социального обслуживания населения «Гармония»»;
5. Осуществить разработку рекомендаций совершенствования управления персоналом организации.

Методы исследования: сравнительный метод, метод наблюдения, метод оценки, метод анализа, дедукция. Гипотеза. В работе выносится предположение о том, что управления персоналом социального учреждения должно быть налажено эффективными методами управления.

Структура. Курсовая работа включает введение, две главы, заключение и список литературы. Во введении раскрыты актуальность, цель, задачи, предмет, объект, теоретическая и методологическая база исследования.

Первая глава теоретического характера и в ней исследованы теоретические аспекты управления персоналом.

Вторая глава носит аналитический характер и в ней проведен анализ особенностей управления персоналом социального учреждения.

В заключении обобщены основные выводы и предложения.

## ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

### 1.1. Основные понятия и сущность управления персоналом

Управление персоналом представляет собой деятельность, которая выполняется всеми линейными и функциональными руководителями, специализированными структурными подразделениями предприятия. Эта деятельность способствует наиболее эффективному использованию работников для достижения целей организации и личных целей каждого ее сотрудника. Вместе с тем, существует другое понимание управления персоналом. Так, под управлением персонала понимается целенаправленное воздействие на персонал с целью наиболее полного использования его потенциала .

Термин «управление персоналом» (personnel management) в отечественную науку управления пришел из зарубежной практики, поскольку в советской управленческой практике такого понятия просто не было. В каждой организации имелась функциональная подсистема управления кадрами и социальным развитием коллектива.

Однако большую часть кадровой работы выполняли линейные руководители подразделений. Постепенно с течением времени менялась роль человека в организации. В начале XX века термин «управление персоналом» применялся для описания функции управления, связанной с наймом, развитием, обучением, ротацией, обеспечением безопасности и увольнением кадров. В это время работник рассматривался в качестве рабочей силы, материальные и духовные потребности которой не учитывались .

Под трудовыми ресурсами подразумевалась часть населения, которая имеет возможность трудиться и участвует в общественном производстве. В последние десятилетия вместо слова «кадры» стали использовать термины «персонал», «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал».

Слово «персонал» имеет латинское происхождение и в переводе означает «личный». А персона означает важную особу, личность. Это означает, что само знание слова «персона» подсказывает, как можно эффективно управлять персоналом, то есть каждого сотрудника следует принимать как важную особу, видеть в нем личность. Чаще всего под персоналом понимается личный состав предприятия, куда входят совместители и сезонные работники, состоящие с организацией в отношениях договора о найме .

Отдельные исследователи понимают управление персоналом как процесс, направленный на обеспечение компании кадрами, на организацию их эффективного и целесообразного использования, а также на профессиональное и социальное развитие работников. Но вместе с тем, отдельные исследователи не видят отличий в трактовках категорий «персонал» и «кадры». По их мнению, понятия «персонал» и «кадры» идентичны и под ними понимается основной штатный состав работников, выполняющий различные производственно-хозяйственные функции предприятия.

По мнению Е.А. Макаровой, управление персоналом подразумевает управление внутри предприятия, а управление человеческими ресурсами предполагает управление на уровнях «выше фирмы», т.е. местный, региональный, национальный или международный уровень. Третьи исследователи утверждают, что речь идет о концепции управления персоналом и концепции управления человеческими ресурсами .

В соответствии с первой концепцией управление персоналом развивалось в условиях массового

производства и в рамках сбыта товаров на массовом рынке . Такие условия predeterminedляли стратегию кадровой политики предприятия.

Вторая концепция, как известно, появившаяся гораздо позже, сформировалась в условиях гибкого производства и применялась для рынка, ориентированного на клиента. Это потребовало изменения акцентов в управлении персоналом, в частности, основное внимание стало обращаться на ресурсную сторону персонала.

Изменение производственных стратегий предприятий способствовало пересмотру стратегий их кадровой политики. В специальной литературе сложилось множество трактовок, характеризующих отличие управления персоналом от управления человеческими ресурсами .

Суть наиболее распространенной точки зрения заключается в том, что становление стратегического подхода к управлению организацией способствовало развитию управления человеческими ресурсами. Поэтому управление человеческими ресурсами имеет стратегический уклон, предполагает реализацию более активной кадровой политики.

1. Анисимов А.Ю., Пятаева О.А., Грабская Е.П. Управление персоналом организации: учебник / А.Ю. Анисимов, О.А. Пятаева, Е.П. Грабская. – М.: Наука, 2022. – 278 с.
2. Базаров Т. Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. - М.: Академия, 2018. - 224 с.
3. Блейк Р.Р., Моутон Д.С. Научные методы управления: учебник / Р.Р. Блейк, Д.С. Моутон. – К.: Вита, 2020. – 239 с.
4. Валова Ю.И. Стресс-менеджмент как технология управления конфликтом в организации // Инновационная экономика и современный менеджмент. - 2021. - № 1(32). - С.34- 37.
5. Вукович Г. Г. Управление персоналом: теория и методика // Экономика Профессия Бизнес. - 2019. - № 4. - С. 20-25.
6. Егоршин А. П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. - Н. Новгород: НИМБ, 2019. - 249 с
7. Концепции управления в теории и практике менеджмента персоналом. [Электронный ресурс] - URL:<https://studmir.com/konczepczii-upravleniya-personalom-v-teorii-ipraktike-menedzhmenta/>
8. Кононова И. В. Анализ подходов к управлению предприятием в современных условиях // Прометей. – 2020. – № 1. – С. 146-151.
9. Макарова Е.А. Ключевые технологии цифровой трансформации в сфере HR: тенденции в сфере управления персоналом в России // Международный научно-исследовательский журнал. - 2022. - № 1-3 (115). - С. 30-34.
10. Маренков Н. П., Косаренко Н. Н. Управление персоналом организации: учебное пособие / Н.П. Маренков. - М.: Академический проект; Триста, 2020. - 288 с.
11. Совершенствование социально психологических методов управления трудовым коллективом организации. [Электронный ресурс] - URL: <https://masters.donntu.org/2017/ief/mitasova/diss/index.htm>.
12. Современные методы управления персоналом организации / И. Г Ахметов [и др.] // Молодой учёный Международный научный журнал. – 2019. – № № 40 (174). – С. 196
13. Строителева, Т.Г. Особенности социально-психологических методов управления персоналом / Экономика устойчивого развития. - 2019. - № 2 (30). - С. 213-215.
14. Савицкая Г.В. Анализ эффективности деятельности предприятия. Методологические аспекты: учебник / Г.В. Савицкая. - М.: Новое знание, 2021. - 251 с.
15. Трушков С.А. Управление персоналом в современных реалиях / С.А. Трушков, Н.В. Шарапова // Экономические исследования и разработки. – 2019. – № 2. – С. 77-86.
16. Управление персоналом: учебник / под ред. К. В. Воденко. - М.: Дашков и К, 2019. - 374 с.
17. Федосеев В.Н. Методы управления персоналом / В.Н. Федосеев, С.Н. Капустин. – М.: Экзамен, 2019. – 368 с.
18. Филатова Е.В. Повышение эффективности работы сотрудников с помощью методов управления персоналом // В сборнике: Шамовские педагогические чтения. Сборник статей XIV Международной научно-практической конференции. - 2022. - С. 354-358.
19. Федорова Н. В. Управление персоналом организации: учебник / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. – М.: КНОРУС, 2018. – 416 с
20. Шаталова Т.Н. Управленческие технологии инновационного развития региона: теория и методология: монография / Т.Н. Шаталова, М.В. Чебыкина. - Варна, 2022. – 172 с.
21. Хлынина А.Ю. Ключевые показатели эффективности системы управления персоналом / А.Ю. Хлынина, С.А. Тиньков, Е.В. Тинькова // Дельта науки. – 2019. – № 1. – С. 42-44.

22. Шипунов В.Г. Основы управленческой деятельности; управление персоналом, управленческая психология, управление на предприятии / В.Г. Шипунов. - М.: Высшая школа, 2021. - 304 с.

Fokina O., Krupnov Y. EVALUATION OF THE COMPANY'S ORGANIZATIONAL CULTURE // В сборнике: E3S Web of Conferences. 8. Сер. «Innovative Technologies in Science and Education, ITSE 2020». - 2020. - С. 10007.

*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/366160>