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/379756

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом (другое)

Введение 3
1. Теоретические аспекты изучения кадрового консалтинга на современных предприятиях 4
1.1.Понятие и сущность кадрового консалтинга 4
1.2 Основные цели кадрового консалтинга 9
2. Анализ практики кадрового консалтинга в системе управления персоналом в гостинице Марриотт Ройал Аврора 16
2.1 Общая характеристика организации 16
2.2 Анализ системы управления персоналом в организации 20
2.3 Анализ практики кадрового консалтинга в Марриотт Ройал Аврора 29
Заключение 38
Список использованных источников 39

Введение

Актуальность работы состоит в том, что каждое предприятие современной экономической системы нуждается в эффективной организации труда своего персонала с целью достижение более высокой производительности труда и. соответственно, выпуска или продаж предприятия. Для этого оно может прибегать к помощи кадрового консалтинга, чтобы обеспечить более эффективное управление кадрами.
Цель научного исследования заключается в комплексном раскрытии и анализе понятия кадрового консалтинга, его элементов, функций, задач на предприятии.
В связи с этой целью ставятся следующие задачи:
- изучить сущность управления персоналом на предприятии
- исследовать основные задачи кадрового консалтинга
- проанализировать особенности кадрового консалтинга и управления персоналом в компании
- предложить и обосновать мероприятия по улучшению стратегии управления персоналом в компании.
Предметом данной работы является кадровый консалтинг на конкретном предприятии.
Работа состоит из двух основных частей.
В первой главе рассматриваются теоретические аспекты кадрового консалтинга.
Во второй главе проводится анализ кадрового консалтинга в организации.
Для раскрытия данной темы были использованы пособия по управлению персоналом, отчетность компании, ресурсы Интернет.

1. Теоретические аспекты изучения кадрового консалтинга на современных предприятиях
1.1.Понятие и сущность кадрового консалтинга
Кадровый консалтинг - это направление работы, при котором консультанты предоставляют бизнесу одну или несколько категорий услуг, связанных с управлением персоналом.
Консультации специалистов и услуги, предоставляемые третьей стороной, помогают предприятиям максимально повысить эффективность своей кадровой деятельности и наилучшим образом внедрить соответствующие новые политики и процедуры. Компании часто ценят их за способность донести объективный взгляд со стороны.
Консультанты по персоналу часто привлекаются для решения конкретной проблемы или дефицита, и им поручается оценка, аудит, предложение и реализация политики, направленной на устранение дефицита и стимулирование организационных изменений.
В отрасли доминируют крупные транснациональные компании, хотя существуют также действующие предприятия малого и среднего бизнеса.
Кадровый консалтинг - это форма аутсорсинга, при которой внешние эксперты предоставляют консультации, решения и услуги организациям по различным кадровым вопросам.
Рисунок 1 – Цели аутсорсинга персонала

Обязанности консультанта по персоналу в разных компаниях и отраслях выглядят по-разному. Можно специализироваться на примерах использования HR в определенном секторе или приобрести разнообразный опыт работы в нескольких отраслях. Как бы то ни было, это решающая роль, и необходимо обладать значительными техническими знаниями и обширной профессиональной подготовкой, чтобы стать квалифицированным консультантом по персоналу.
Консультанты по персоналу предлагают широкий спектр услуг, включая профессиональный консалтинг, образование, тренинги и кадровые решения для корпоративных клиентов и клиентов малого бизнеса. Эта роль включает в себя различные задачи, такие как бизнес-исследования, анализ, планирование и консультирование по вопросам управления. Основная цель консультантов по персоналу - консультировать клиентов по вопросам построения более надежной и хорошо подходящей бизнес-политики и политики в области человеческих ресурсов.
Рисунок 2 – Отличительные особенности кадрового консалтинга
Если компания не удовлетворена своим текущим управлением человеческим капиталом, она нанимает консультанта по персоналу для разработки планов повышения эффективности работы сотрудников. Консультант по персоналу делает это, создавая планы и модели для конкретной компании. Таким образом, консультант по кадрам должен изучить и точно определить слабые места, которые могут быть у фирмы в ее человеческом капитале. После этого они разрабатывают и предлагают решения, которые приносят пользу клиенту.
Рисунок 3 – Принципы аутсорсинга персонала
Компании постоянно пытаются внедрить более эффективное управление человеческими ресурсами. Однако многие предприятия сталкиваются с бюджетными ограничениями и не могут нанимать руководителей отдела кадров на полный рабочий день. Следовательно, они сотрудничают с консультантами по персоналу и получают квалифицированные консультации, не тратя сверх своих лимитов. В результате роль консультанта по персоналу очень востребована, и вы должны знать об их обязанностях, чтобы самостоятельно стать квалифицированным консультантом по персоналу.
В отличие от директора по персоналу или менеджера по персоналу, которых нанимают внутри компании, консультант по персоналу часто нанимается извне на контрактной основе. Такой аспект имеет как преимущества, так и недостатки. Поскольку консультант по персоналу выступает в качестве внешнего агента, он открыт для большего количества возможностей трудоустройства и клиентов. Но это также означает, что, в отличие от других специалистов по персоналу, консультант по персоналу должен постоянно искать возможности трудоустройства, чтобы повысить свои навыки и карьерный рост.
Рисунок 4 – Схема применения кадрового консалтинга
Таким образом, консультанты по персоналу получают больше возможностей для работы с предприятиями в различных отраслях и областях, чем другие специалисты по персоналу, такие как специалисты по управлению персоналом. Хотя это сопряжено со значительной долей трудностей, это приводит к более разнообразному профессиональному опыту. Такой опыт помогает консультантам по персоналу получать более высокую компенсацию и строить более успешную карьеру.

1.2 Основные цели кадрового консалтинга

Основным стимулом для бизнеса нанять консультанта по персоналу является финансовая эффективность соглашения.
Организация тратит меньше ресурсов на наем консультанта по персоналу, чем на предложение полной занятости специалисту по персоналу или менеджеру по персоналу. В результате у консультанта меньше обязательств перед компанией, и он одновременно консультирует и другие компании.
Рисунок 5 – Виды кадрового консалтинга
Следовательно, компании ожидают, что консультант проконсультирует их по вопросам управления, процедурам найма и другим вопросам, связанным с человеческими ресурсами, которые требуют решения в краткосрочной перспективе. Тем не менее, они также консультируют предприятия по вопросам создания эффективного долгосрочного кадрового потенциала.
Рисунок 6 – Достоинства кадрового консалтинга как аутсорсинга
Работодатели ожидают, что консультант по персоналу разработает решения для чего угодно, начиная от обучения сотрудников и поддержки и заканчивая созданием эффективной системы расчета заработной платы.

Нормативные правовые акты
1. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021)// Консультант-Плюс
2. Федеральный Закон РФ от 19.04.1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»// Консультант-Плюс

Основная литература
3. Аширов, Д. А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. - М.: ТК Велби, Проспект, 2019. - 432 с.
4. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. - М.: Academia, 2017. - 32 с.
5. Байтасов, Р.Р. Управление персоналом. Конспект лекций / Р.Р. Байтасов. - М.: Феникс, 2017. - 551 с.
6. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом / Н.П. Беляцкий. - М.: Современная школа, 2019. - 448 с.
7. Евтихов, О.В. Управление персоналом организации. Учебное пособие / О.В. Евтихов. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 304 с.
8. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом. Учебное пособие / А.П. Егоршин. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 352 с.
9. Зайцева, Т. В. Управление персоналом. Учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. - М.: Форум, Инфра-М, 2019. - 336 с.
10. Карпов, А.В. Технологии управления развитием персонала. Учебник / А.В. Карпов. - М.: Проспект, 2017. - 812 с.
11. Кибанов, А.Я. Управление персоналом. Учебное пособие / А.Я. Кибанов. - М.: КноРус, 2018. - 208 с.
12. Макарова, И.К. Управление персоналом / И.К. Макарова. - М.: Юриспруденция, 2019. - 304 с.
13. Маслова, В.М. Управление персоналом. Учебник и практикум / В.М. Маслова. - М.: Юрайт, 2019. - 496 с.
14. Потемкин, В.К. Управление персоналом / В.К. Потемкин. - СПб.: Питер, 2019. - 32 с.
15. Пугачев, В.П. Руководство персоналом. Практикум / В.П. Пугачев. -М.: Аспект-пресс, 2018. - 676 с.
16. Управление персоналом. Для студентов вузов. - М.: Феникс, 2019. - 288 с.
17. Управление персоналом. Учебное пособие / А.Я. Кибанов и др. - М.: Дрофа, 2018. - 240 с.
18. Управление персоналом. Шпаргалка. - М.: Окей-книга, 2018. - 511 с.
19. Управление человеческими ресурсами: Уч.пос. / В.И.Еремин. - М: РГГУ, 2019. - 218 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/379756