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/381689

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом (другое)

ВВЕДЕНИЕ 3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПЛАНИРОВАНИЯ И ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ФИРМЫ КАДРАМИ 5
1.1. Планирование численности персонала 5
1.2. Анализ обеспеченности предприятия кадрами 8
1.3. Методика оценки персонала организации 12
2. ОСОБЕННОСТИ ПЛАНИРОВАНИЯ И ОБЕСПЕЧЕННОСТИ КАДРАМИ В АПТЕЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ООО «МАСКАВИТ НН» 15
2.1. Характеристика аптечной организации ООО «Максавит НН» 15
2.2. Планирования потребности в кадрах аптечной организации ООО «Максавит НН» 18
2.3. Мероприятия по совершенствованию планирования численности персонала 23
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 33
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 35
ПРИЛОЖЕНИЯ 37

В настоящее время трудовые ресурсы считаются одним из самых важных капиталов, наряду с инвестиционным капиталом, в производстве товаров и оказании услуг. Однако, с развитием научно-технического прогресса и появлением новых технологий, требования к работникам становятся все более высокими. Таким образом, профессиональные, социально-психологические качества и культурный уровень работника становятся ключевыми факторами успеха предприятия.
Трудовые ресурсы представляют собой ту часть населения, которая обладает не только необходимыми физическими данными, но и знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли. Это означает, что важно не только иметь рабочую силу, но и правильно использовать ее потенциал. От этого зависит эффективность работы предприятия и его конкурентоспособность на рынке.
Для обеспечения качественных трудовых ресурсов, предприятия должны разработать и внедрить систему обучения и развития персонала. Кроме того, важно устанавливать стимулирующую систему оплаты труда и создавать комфортные условия работы. Все это позволит привлечь и удержать высококвалифицированных сотрудников и повысить производительность труда.
Целью работы является анализ практики планирования численности персонала организации и разработка предложений по совершенствованию.
Для достижения цели необходимо выполнить следующие задачи:
- раскрыть теоретические аспекты планирования и обеспеченности фирмы кадрами;
- провести оценку планирования и обеспеченности кадрами в ООО «Максавит НН»;
- сформулировать мероприятия по совершенствованию планирования численности персонала.
Объектом исследования являются ООО «Максавит НН».
Предметом исследования является практика планирования численности персонала в ООО «Максавит НН».
Теоретической основой исследования при написании работы послужили: труды российских ученых, таких как Кибанов А.Я., Егоршина А.П., Лукичева Л.И., Макарова И.К., Карташов С.А., Одегов Ю.Г., Дятлов В.А., Беляев А.П. Воробьева Л.Е., Журавлев П.В., Травин В.В., материалы периодической печати, годовые отчеты и внутренняя документация ООО «Максавит НН».
В работе использовались общенаучные методы теоретического исследования: анализ, обобщение, а также метод анализа документов.
Практическая значимость работы состоит разработке ряда мероприятий для повышения эффективности планирования численности персонала.
Структура работы состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложения.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПЛАНИРОВАНИЯ И ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ФИРМЫ КАДРАМИ

1.1. Планирование численности персонала

Планирование рабочей силы – это неотъемлемая часть управления кадрами, существенно влияющая на

успешность предприятия. Оно основано на стремлении руководства иметь доступ к квалифицированным сотрудникам, которые способны выполнить производственные задачи в нужное время, в нужном месте и в нужном количестве. Однако недостаточно просто нанять необходимых людей - необходима также подходящая мотивация для достижения высокой производительности и удовлетворенности.
Планирование рабочей силы не только обеспечивает необходимый персонал, но также играет большую роль в привлечении, удержании и развитии талантливых сотрудников. Как часть целого предпринимательского взаимодействия, это оказывает значительное влияние на успех предприятия, направляя его в сторону роста и процветания.
Кадровое планирование становится все более важным в современных условиях, обусловленных быстрыми техническими и организационными изменениями на предприятиях. Эта неотъемлемая часть управления персоналом играет ключевую роль в обеспечении гибкости и адаптивности организации к переменам [25, с. 52].
Одной из целей кадрового планирования является своевременное обнаружение и подготовка работников для выполнения новых производственных задач. Значительные изменения в технике и организации работы требуют компетентных и хорошо подготовленных специалистов, и именно кадровое планирование позволяет предвидеть потребности предприятия в таких кадрах и предпринимать меры по их обучению и развитию.
Следующей важной функцией кадрового планирования является его способность смягчить возможные проблемы, связанные с высвобождением работников. Даже в условиях увольнений или сокращений, грамотное кадровое планирование может помочь найти возможности для переквалификации и переориентации персонала, чтобы минимизировать социальное напряжение и обеспечить более плавный переход для сотрудников.
Кроме того, кадровое планирование имеет важное значение для представления работникам рабочих мест в нужное время и в необходимом количестве, учитывая их индивидуальные способности и склонности. Одинаково важно учитывать требования производства и оптимальное использование ресурсов организации.
Наконец, стоит отметить, что кадровое планирование также служит примирению интересов руководителей предприятия и трудового коллектива. Планирование персонала, проводимое с учетом мнения и интересов работников, способствует созданию более справедливых и эффективных условий труда, что, в свою очередь, усиливает мотивацию и привлекательность предприятия для талантливых специалистов [7, с. 67].
Кадровое планирование становится все более актуальным, и в настоящее время его необходимость не ограничивается только периодами дефицита рабочей силы. Даже при высоком уровне безработицы возникают проблемы с поиском квалифицированных сотрудников, поэтому кадровое планирование становится необходимым инструментом для решения этой проблемы.
При планировании численности персонала необходимо учитывать текущую и будущую потребность в конкретных специалистах у предприятий. Это требует анализа и прогнозирования спроса на определенные профессиональные навыки на рынке труда на данный момент, а также через 1 год, через 5 лет и т.д. Важно также определить, откуда будут эти специалисты и на каких условиях направляться на работу (полная или частичная занятость).
Одним из ключевых вопросов планирования персонала является система оплаты труда. Необходимо разработать четкую и справедливую систему оплаты, которая учитывает квалификацию и результативность сотрудников. Также стоит предусмотреть дополнительные выплаты, такие как премии и вознаграждения за дополнительные результаты и достижения.
Помимо этого, важно не забывать о развитии персонала. В плане кадрового развития следует учесть, кто, когда и где будет проходить переподготовку и повышение квалификации. Организация должна обеспечить содействие развитию сотрудников, чтобы они могли эффективно выполнять свои обязанности и расти профессионально.
В итоге, планирование кадров является важнейшим компонентом управления персоналом, требующим систематического и целенаправленного подхода. Все аспекты, начиная от планирования использования кадров до оплаты труда и развития персонала, должны быть взаимосвязаны и учитывать потребности организации в сотрудниках с определенными навыками и квалификацией. Это позволит обеспечить эффективное функционирование организации и достижение ее целей.
Кадровый потенциал предприятия - это ключевой ресурс, который обеспечивает эффективное функционирование организации. Он включает в себя не только количественные показатели, но и качественные характеристики персонала. Для полного понимания кадрового потенциала необходимо

учитывать следующие аспекты [20, с. 88]:
1. Численность занятых на предприятии: это основной фактор, который определяет масштабы организации. Чем больше работников, тем больше возможностей для выполнения поставленных задач.
2. Средний возраст работников: молодой и энергичный коллектив может принести свежие идеи и инновации, в то время как более опытные сотрудники часто обладают ценными знаниями и навыками, которые могут быть полезны для организации.
3. Средний стаж работы на предприятии и в данной должности: долгосрочные сотрудники обычно обладают глубоким пониманием процессов и принципов работы предприятия, что способствует повышению эффективности и качества производства.
4. Темпы текучести кадров: если на предприятии наблюдается высокий уровень текучести кадров, то это может свидетельствовать о проблемах в организации труда, корпоративной культуре или вознаграждении сотрудников.
5. Отношение средней заработной платы рабочих и специалистов к соответствующим заработным платам на других предприятиях: справедливая оплата труда является важным фактором мотивации персонала и может привлечь высококвалифицированных специалистов.
6. Количество переходов между различными категориями работников: возможность карьерного роста и развития для сотрудников является мощным стимулом для улучшения работы и достижения высоких результатов.
Одним из наиболее распространенных методов определения потребности в рабочих кадрах является расчет по трудоемкости работ. Этот метод обычно используется для нормированных работ и позволяет определить численность рабочих как на уровне предприятия в целом, так и на уровне отдельных структурных подразделений, профессий и уровней квалификации. Принцип расчета заключается в делении уставного объема работ (измеряемого в нормо-часах) на процент выполнения норм.
Кроме метода расчета по трудоемкости, существуют и другие способы определения потребности в рабочих кадрах. Например, метод норм выработки позволяет определить количество необходимых работников на основе стандартных норм производства. Также можно использовать метод определения числа рабочих мест на основе норм обслуживания машин и агрегатов, а также контроля над технологическим процессом. Каждый из этих методов имеет свои особенности и может быть применен в зависимости от особенностей производства и требований компании [9, с. 361].
Важно учитывать, что определение потребности в рабочих кадрах требует анализа и оценки различных факторов, таких как объем выполняемой работы, специфика производства, технологические процессы и требующиеся квалификации работников. Только учет всех этих факторов позволит точно определить численность и состав необходимых рабочих кадров. Поэтому, выбор метода определения потребности в рабочих кадрах должен быть обоснован и основан на детальном анализе производственных процессов и требований компании. Важно также учитывать изменчивость спроса на продукцию и услуги, что может потребовать корректировки потребности в рабочих кадрах на базе актуальных данных и прогнозов.
Таким образом, оценка качественных характеристик трудовых ресурсов является важным шагом в понимании потребностей предприятия. Разработка программы по развитию трудовых ресурсов с учетом стратегических задач и конкретного графика работы позволит эффективно управлять кадрами и обеспечить успех в долгосрочной перспективе. Использование среднесписочной численности позволяет более точно планировать численность персонала и учитывать динамику изменений, что является важным аспектом эффективного управления предприятием.

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/914c87.
2. Абдурахманов К.Х. Управление человеческими ресурсами организации / К.Х. Абдурахманов, Л.С. Бабынина, Ю.Г. Одегов. – М.: Фан АН Республики Узбекистан, 2020. – 256с.
3. Алферова Я.И. Стабилизация персонала в организации / Я.И. Алферова // Современные исследования социальных проблем: электронный научный журнал. – 2020. – № 8(16). – С. 14.
4. Банайтис Н.Г. Исследование социально-психологического климата трудового коллектива / Н.Г. Банайтис // Таврический научный обозреватель. – 2022. – №4(3). – С. 14-18.
5. Бессмертная В.В. Оценка результатов и эффективности внутрифирменного обучения персонала в организации / В.В. Бессмертная // Экономика и социум. – 2020. – № 10 (77). – С. 1076-1079.
6. Бурмистрова Н.О. Оптимизация и повышение эффективности систем адаптации, оценки и развития персонала. Внутрикорпоративная программа подготовки ключевых специалистов / Н.О. Бурмистрова, под

ред. С.В. Макарова. – М.: ЭБС Лань, 2018. – 104 с.
7. Быков В.М. Применение компьютерных технологий при кадровом аудите / В.М. Быков // Управление персоналом. – 2022. – № 1. – С.67.
8. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: Учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2018. – 688 с.
9. Виханский О.С. Менеджмент: Учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Инфра-М, 2021. – 656 с.
10. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика: практическое пособие / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва: издательство Юрайт, 2020. – 299 с.
11. Горленко О.А. Управление персоналом: учебник / О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можаева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: издательство Юрайт, 2020. – 249 с.
12. Джаферова А.О. Направления совершенствования системы обучения персонала организации путем введения системы дистанционного обучения / А.О. Джаферова // Экономика и предпринимательство. – 2020. – № 5 (118). – С. 863-866.
13. Дуракова И.Б. Управление персоналом: Уч. / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева. – М.: Инфра-М, 2019. – 384 с.
14. Епишкин И.А. Стратегия управления человеческими ресурсами. Учебное пособие / И.А. Епишкин, С.А. Шапиро. – Москва-Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 121 с.
15. Зарубина Е.В. Система управления персоналом и ее роль в управлении организацией / Е.В. Зарубина // Актуальные вопросы современной науки. – 2020. – № 2 (26). – С. 60-64.
16. Зуб А.Т. Теория менеджмента. Учебник для бакалавров / А.Т. Зуб. – СПб.: Питер, 2020. – 672 с.
17. Кадровая служба и управление персоналом организации: практическое пособие кадровика / В. М. Анисимов. – Москва: Экономика, 2019. – 263 с.
18. Кафидов В.В. Методы принятия решений в области управления персоналом и человеческими ресурсами: Монография / В.В. Кафидов. – М.: Креативная экономика, 2019. – 134с.
19. Лукьянова Н.А. Мотивационный менеджмент: учебное пособие / Н.А. Лукьянова. – М.: Изд-во Томского политехнического университета, 2019. – 106 с.
20. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами. Уроки эффективного HR-менеджмента / И.К. Макарова. – М.: Литагент РАНХиГС, 2020. – 325 с.
21. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. Учебник / Е.Б. Моргунов. – М.: Юрайт, 2020. – 424 с.
22. Огарков А.А. Теория управления организацией: Учебник / А.А. Огарков. – М.: ГОУ ВПО «ВАГС», 2019. – 508 с.
23. Одегов Ю.Г. Экономика персонала: учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, А.А. Федченко. – Ч. 2: Практика. – М.: Альфа-Пресс, 2019. – 1312 с.
24. Прошина А.Н. Адаптация персонала в российских организациях / А.Н. Прошина. – М.:ИНФАРМА-М, 2022. – 244 с.
25. Руденко А.М. Управление персоналом. Учебное пособие / А.М. Руденко, В.В. Котлярова, А.Т. Латышева – М.: Феникс, 2020. – 320 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/381689