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/384873

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика (другое)

Введение 3
Глава 1. Кадровый потенциал организации 5
1.1 Кадры организации как важнейший элемент ее экономического потенциала 5
1.2. Показатели оценки кадров организации 7
Глава 2. Исследование кадрового потенциала организации 17
2.1. Организационно-экономическая характеристика организации 17
2.2. Состав и динамика кадров организации 19
2.3. Оценка эффективности использования кадрового потенциала и пути ее повышения 23
Заключение 33
Список использованных источников 35
Приложения 37

Под трудовыми ресурсами организации понимают численность и состав её персонала. От обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объём, качество и своевременность выполнения производственных задач, эффективность использования машин, механизмов, оборудования, которые, в свою очередь, влияют на объём производства продукции, её себестоимость, прибыль и ряд других финансово-экономических показателей.
Под трудовыми ресурсами предприятия, согласно авторской трактовке, понимается потенциальная рабочая сила, и выражается в численности трудоспособных работников, обладающих совокупностью физических, умственных и духовных способностей, которые вне трудового процесса создания материальных благ и услуг не реализуются. В процессе трудовой деятельности по производству материальных благ и услуг расходуются физические и умственные способности работников, и трудовые ресурсы превращаются в рабочую силу. С момента прекращения трудовой деятельности рабочая сила вновь становится трудовыми ресурсами.
На предприятии трудовые ресурсы являются важнейшим элементом производительных сил, определяют темпы роста производства и производительности труда, качество продукции и успешную работу предприятия.
Трудовые ресурсы (кадры) предприятия являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособности [12].
Кадровый потенциал организации меньше трудового потенциала организации на величину потенциальных возможностей неквалифицированных и малоквалифицированных рабочих, нештатных работников и совместителей. В этом и состоит их основное отличие.
По мнению некоторых авторов, кадровый потенциал - это совокупные способности кадровых работников предприятия, которые необходимы для того, чтобы выбирать, выполнять и координировать действия, обеспечивающие предприятию стратегические преимущества на рынках товаров, услуг и знаний. Однако не все специалисты по управлению персоналом согласны с таким определением кадрового потенциала, так как понятие кадровый потенциал кроме совокупных способностей кадровых работников предприятия включает и такие важные качества, как мотивы труда, нравственные ценности и другие. Кроме того, в данном определении недооценивается роль кадрового потенциала предприятия в достижении целей организации и не раскрывается подлинная сущность категории «кадровый потенциал»» [5, с. 206].
Можно сказать, что кадровый потенциал предприятия - это совокупность качественных и количественных характеристик персонала предприятия, включающая: состав и структуру кадров; физические и психологические возможности работников; интеллектуальные и креативные способности; профессиональные знания и квалификационные навыки; коммуникативность и способность к сотрудничеству; отношение к труду и другие характеристики, направленные на достижение миссии и целей предприятия.
Количество кадров в организации определяется исходя из объема производства и потенциальных

возможностей, которыми располагают кадры, а качество сформированного потенциала измеряется степенью сбалансированности профессионально - квалификационных характеристик работника с требованиями развивающегося общественного хозяйства.
Практика действующих организаций и предприятий показывает, что процессы формирования и использования кадрового потенциала тесно взаимосвязаны между собой [6].
1.2. Показатели оценки кадров организации

Численность работников предприятия характери¬зуется показателями явочного, списочного состава на опреде¬ленную дату и среднесписочной численностью.
В явочный состав включаются все работники пред¬приятия, числящиеся в списках и явившиеся на работу в дан¬ный день. Таким образом, явочный состав работников учиты¬вается на определенную дату.
Списочная численность в связи с приемом и увольнением работников является величиной переменной и поэтому учиты¬вается на определенную дату. Для характеристики обеспечен¬ности предприятия трудовыми ресурсами в среднем за период (месяц, квартал, год) определяют среднесписочную численность работников.
При определении среднесписочной численности за месяц используется формула средней арифметической:
Н̄_сП=(Н_1+Н_2+Н_3+⋯+Н_n)/n (1)

где Нсп — среднесписочная численность за месяц (человек);
Н1, Н2, Н3 ... Нn — численность работников на определен¬ную дату (человек);
п — количество календарных дней в месяце.
Для правильного определения среднесписочной численнос¬ти работников на предприятиях необходимо вести ежедневный учет численности работников, которая должна уточ¬няться на основании приказов о приеме, переводе работников на другую работу, т.е. на каждом предприятии должны вести табель учета использования рабочего времени работников.
В случаях, когда табельный учет на предприятиях не ведет¬ся, а имеются лишь данные на начало и конец периода, сред¬несписочная численность определяется по формуле простой средней арифметической:
Н̄_сП=(Н_Н+Н_k)/2 (2)

где Нсп — среднесписочная численность за период (человек);
Нн — численность работников на начало периода (человек);
Нк — численность работников на конец периода (человек).
При отсутствии табельного учета и наличии сведений о чис¬ленности работников на отдельные даты среднесписочную чис¬ленность работников можно определить по формуле средней хронологической моментного ряда:
Н̄_сП=(0,5Н1+Н2+Н3+⋯+0,5Нn)/(n-1) (3)
где Нсп — среднесписочная численность за период (человек);
Н1, Н2, Н3, ..., Нn — численность работников на отдельные даты периода (человек);
п — количество учитываемых в расчете дат.
Сегодня управление персоналом считается важнейшим средством при принятии ре-зультативного управленческого решения, которое должно строиться на его анализе и оцен¬ке с системных позиций. Данная оценка должна включать все подсистемы системы управ¬ления персоналом, их качественную и количественную характеристику, а также, что нема¬ловажно, оценка должна строиться на изучении удовлетворённости персонала, так как от этого зависит полнота реализации трудового потенциала каждого сотрудника.
Оценка персонала представляет собой конкретное действие по соотнесению характеристик персонала с компетенциями, требуемыми в пределах конкретного предприя¬тия. Зачастую уполномоченным лицом, проводящим эту оценку, является руководитель от¬дела кадров или его помощник. Резюмирует итоги оценки высшее руководство предприя¬тия.
Важность оценки персонала на предприятии заключается в возможности по ее итогам качественно расставить кадры, а также решить достаточно сложный вопрос оплаты труда. Подчеркнём, что на результатах оценки персонала строятся такие управленческие решения (рисунок 1), как подбор кадров и их квалификационное использование, исследование лич¬ного вклада сотрудников в процесс производства, возможность карьерного роста, совер¬шенствование аппарата управления в структурном выражении и др.
Качественная сторона оценки персонала не имеет чётких линий, поскольку может за-трагивать разные

направления, которые для каждой организации не одинаковы в силу спе¬цифики их работы.
Прикладной аспект проведения оценки персонала предприятия подразумевает некие критерии или требования, которые должны быть учтены при её проведении, а именно:
- объективность, что подразумевает количественную оценку персонала через набор соот-ветствующих и возможных показателей;
- оперативность, подразумевается срочность и постоянная периодичность проведения оценки персонала;
- гласность, отсутствие сокрытия результатов оценки персонала от оцениваемых;
- доступность, выражается в простоте проведения оценки как для оцениваемого, так и для оценивающих;
- результативность и др[8].

Рисунок 1 - Результаты оценки персонала предприятия

Результаты оценки системы управления персоналом являются побуждающим рычагом самосовершенствования и повышения трудовой активности персонала предприятия. И только поэтому она должна проводиться на регулярной основе, быть прозрачной, понятной и доступной для каждого из работников.
Исследование ряда научных трудов относительно поставленной цели исследования позволило выявить наиболее распространенное практическое применение таких методов оценок персонала предприятия:
- экспертная оценка как метод по сбору мнений, их анализу и заключению по ним;
- индивидуально-балльный метод через анкетирование и ранжирование результатов;
- сравнительная анкета, позволяющая оценить результативность труда персонала по сум¬ме рейтингов отмеченных положительных или отрицательных описаний;
- шкала рейтингов поведенческих установок, подразумевающая опросник, содержащий конкретную рабочую ситуацию с перечнем характеристик результативности трудовой деятельности, имеющих взаимосвязь с другими рабочими ситуациями, внутри которых описываются вариации трудового поведения, из которых выбирается наиболее близкое для респондента;
- метод групповой оценки как способ сравнения работников между собой внутри кон-кретной по своим функциям рабочей группы;
метод классификации - ранжирование персонала, к примеру, по их заслугам;
метод интервьюирования - получение сведений по поставленной задаче оценки иссле¬дования путём опроса работника;
метод попарного сравнения, подразумевает разделение персонала на группы с целью дальнейшего их сравнения и ранжирования;
собеседование, метод, основанный на конкретной схеме получения информации и за¬ключающийся в беседе по принципу «вопрос-ответ»;
библиографический, метод, в основе которого лежит исследование библиографических данных;
психологический метод - выявление уровня развития и способностей респондента к определённым видам деятельности посредством тестирования, собеседования и др.
Кроме обозначенных, широко применяются на практике такие методы оценки персона¬ла, как наблюдение, социологический опрос, деловая игра, тестирование, ранжирование, критический инцидент, бенчмаркинг и др.
Исходя из данного перечня применяемых на практике методов можно сделать вывод о существовании достаточного количества способов оценки персонала предприятия, выбор каждого должен опираться на конкретную ситуацию и желаемый конечный результат, ко¬торый будет освещать либо степень удовлетворенности персонала, либо его квалифика¬цию, либо производительность его труда и так далее.
Важным инструментом в оценке персонала предприятия является его аттестация как мероприятие, направленное на оценку соответствия уровня труда и требований, предъявля¬емых к конкретной должности.
В аттестации основными элементами являются оценка персонала и оценка его труда, что, в свою очередь, имеет несколько этапов, а именно:
подготовительный, включающий разработку принципов и методов по проведению атте¬стации, что строится на основах трудового законодательства России, а также на локаль¬ных актах предприятия;
проведение аттестации подразумевает сам процесс оценки аттестуемого, выводы по ат¬тестации, ознакомление работника с результатами оценки и разработка планов и меро¬приятий по результатам

оценки.
Исходя их этого, можно определить важность данной процедуры, поскольку она несёт в себе элемент стимулирования трудовой активности за счёт выявленных недостатков и мероприятий, направленных на решение данных проблем.

Нормативные правовые акты

1. Гражданский кодекс. Часть первая [Электронный ресурс]: [федер. закон от 30 ноября 1994 г. N 51-ФЗ : принят Гос. Думой 21 октября 1994 г.] справочно-правовая система Консультант Плюс. - М.: ЗАО «Консультант Плюс». - Режим доступа: http://www.consultant.ru
2. Налоговый кодекс [Электронный ресурс]: [принят Гос. Думой 16 июля 1998 года по сост. на 05 мая 2014 г.] справочно - правовая система Консультант Плюс. - М.: ЗАО «Консультант Плюс». - Режим доступа: http://www.consultant.ru.
3. Положение по бухгалтерскому учету «Доходы организации» (ПБУ 9/99) [Электронный ресурс]: [утв. приказом М-ва финансов Рос. Федерации от 08.11.2010 №144н] //23 ПБУ. Сборник положений по бухгалтерскому учету. - М.: Кнорус, 2011.». - Режим доступа: http://www.consultant.ru
4. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99) [Электронный ресурс]: [утв. приказом М-ва финансов Рос. Федерации от 08.11.2010 №144н] // 23 ПБУ. Сборник положений по бухгалтерскому учету.- М.: Кнорус, 2011.». - Режим доступа: http://www.consultant.ru

Литература

5. Грибов, В.Д. Экономика организации (предприятия) [Текст]: учебник / Грибов В.Д. — Москва : КноРус, 2019. — 407 с.
6. Корнеева, И. В. Экономика организации. Практикум [Текст]: учебное пособие для среднего профессионального образования / И. В. Корнеева, Г. Н. Русакова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 123 с.
7. Кнышова, Е. Н. Экономика организации [Текст]: учебник / Е.Н. Кнышова, Е.Е. Панфилова. — Москва : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2019. — 335 с.
8. Сафронов, Н. А. Экономика организации (предприятия) [Текст]: учебник для ср. спец. учеб. заведений.—2-е изд., с изм. / Н. А. Сафронов.—Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2019. — 256 с.
9. Сергеев, И. В. Экономика организации (предприятия) [Текст]: учебник и практикум для среднего профессионального образования / И. В. Сергеев, И. И. Веретенникова. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 511 с.
10. Шимко, П. Д. Экономика организации [Текст]: учебник и практикум для среднего профессионального образования / П. Д. Шимко. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 240 с.
11. Шеремет, А.Д. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия [Текст]: учебник / А.Д. Шеремет. – М.: Инфра – М, 2020. – 367 с.
12. Экономика предприятия [Текст]: учебник / под. ред. проф. Н.А. Сафронова. – М.: Юристъ, 2021. – 584 с.

Ресурсы Интернет

13. Консультант Плюс. Правовая информация Электронный ресурс Режим доступа: http://www.consultant.ru/, свободный. – Рус., англ. яз. – Загл. с экрана.
14. Правовая система Референт Электронный ресурс Режим доступа: http://www.referent.ru/, свободный. – Рус., англ. яз. – Загл. с экрана.
15. Электронно – библиотечная система Электронный ресурс Режим доступа: http://www.znanium.ru/, свободный. – Рус., англ. яз. – Загл. с экрана.

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/384873