

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/kurosovaya-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 характеризуется показателями явочного, списочного состава на определенную дату и среднесписочной численностью.

В явочный состав включаются все работники предприятия, числящиеся в списках и явившиеся на работу в данный день. Таким образом, явочный состав работников учитывается на определенную дату.

Списочная численность в связи с приемом и увольнением работников является величиной переменной и поэтому учитывается на определенную дату. Для характеристики обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами в среднем за период (месяц, квартал, год) определяют среднесписочную численность работников.

При определении среднесписочной численности за месяц используется формула средней арифметической:

$$H_{\text{СП}} = (H_1 + H_2 + H_3 + \dots + H_n) / n \quad (1)$$

где $H_{\text{СП}}$ — среднесписочная численность за месяц (человек);

$H_1, H_2, H_3 \dots H_n$ — численность работников на определенную дату (человек);

n — количество календарных дней в месяце.

Для правильного определения среднесписочной численности работников на предприятиях необходимо вести ежедневный учет численности работников, которая должна уточняться 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 ведется, а имеются лишь данные на начало и конец периода, среднесписочная численность определяется по формуле простой средней арифметической:

$$H_{\text{СП}} = (H_n + H_k) / 2 \quad (2)$$

где $H_{\text{СП}}$ — среднесписочная численность за период (человек);

H_n — численность работников на начало периода (человек);

H_k — численность работников на конец периода (человек).

При отсутствии табельного учета и наличии сведений о численности работников на отдельные даты среднесписочную численность работников можно определить по формуле средней хронологической моментного ряда:

$$H_{\text{СП}} = (0,5H_1 + H_2 + H_3 + \dots + 0,5H_n) / (n-1) \quad (3)$$

где $H_{\text{СП}}$ — среднесписочная численность за период (человек);

$H_1, H_2, H_3, \dots, H_n$ — численность работников на отдельные даты периода (человек);

n — количество учитываемых в расчете дат.

Сегодня управление персоналом считается важнейшим средством при принятии ре-зультативного управленческого решения, которое должно строиться на его анализе и оценке с системных позиций. Данная оценка должна включать все подсистемы системы управления персоналом, их качественную и количественную характеристику, а также, что немаловажно, 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 соотношению характеристик персонала с компетенциями, требуемыми в пределах конкретного предприятия. Зачастую уполномоченным лицом, проводящим эту оценку, является руководитель отдела кадров или его помощник. Резюмирует итоги оценки высшее руководство предприятия.

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 личного вклада сотрудников в процесс производства, возможность карьерного роста, совершенствование аппарата управления в структурном выражении и др. Качественная сторона оценки персонала не имеет чётких линий, поскольку может затрагивать разные

направления, которые для каждой организации не одинаковы в силу специфики 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 соответствующих 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 сумме 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 конкретной по своим функциям рабочей группы;
- метод классификации - ранжирование персонала, к примеру, по их заслугам;
- метод интервьюирования - получение сведений по поставленной задаче оценки исследования 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 заключающийся 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 персонала, 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, который будет освещать либо степень удовлетворенности персонала, либо его квалификацию, 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, предъявляемых 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 аттестации, что строится на основах трудового законодательства России, а также на локальных актах предприятия;
- проведение аттестации подразумевает сам процесс оценки аттестуемого, выводы по аттестации, ознакомление работника с результатами оценки и разработка планов и мероприятий по результатам

оценки.

Исходя из 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.znaniium.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/kurovaya-rabota/384873>