

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/390835>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление

Введение 3

Глава 1. Теоретические основы кадровой политики в современных организациях 4

1.1. Сущность и характеристика кадровой политики 4

1.2. Основные направления и факторы кадровой политики 8

Глава 2. Анализ кадровой политики и работы с персоналом в компании «ЮНИЛЕВЕР» 13

2.1. Общая характеристика деятельности компании 13

2.2. Анализ направлений кадровой политики в компании «ЮНИЛЕВЕР» 14

2.3. Разработка мер по повышению эффективности стратегии работы с персоналом в компании 17

Заключение 21

Список используемой литературы 23

Введение

Актуальность данного исследования состоит в том, что каждое предприятие современной экономической системы нуждается в эффективной работе своей кадровой службы для развития своего персонала с целью достижения более высокой производительности труда и, соответственно, выпуска или продаж.

Таким образом, объектом данного исследования является кадровая политика на предприятии.

Предметом данной работы будет выступать организация кадровой работы в компании.

Целью научного исследования является комплексное раскрытие и анализ понятия кадровой политики, ее элементов, функций, задач на предприятии.

В связи с этой целью ставятся следующие задачи:

- определить понятие и сущность кадровой политики
- выявить основные функции и задачи кадровой политики современной организации
- исследовать направления осуществления кадровой политики
- провести анализ организации кадровой политики в компании «ЮНИЛЕВЕР»
- разработать мероприятия по совершенствованию кадровой политики.

Работа состоит из двух основных частей.

В первой главе рассматриваются теоретические основы кадровой политики на современных предприятиях.

Во второй главе анализируется система управления персоналом на примере компании ООО «Юнилевер».

Глава 1. Теоретические основы кадровой политики в современных организациях

1.1. Сущность и характеристика кадровой политики

Современные предприятия нуждаются в формировании эффективной системы управления персоналом, которая способствует развитию отечественной промышленности как на внутреннем, так и международном рынке.

Кадровая политика имеет первостепенное значение для поддержания бесперебойной работы работников в организации. Она представляет собой совокупность способов воздействия на работников для повышения их эффективности и достижения задач, поставленных компанией.

Кадровая политика означает действия или процедуры, которые реализует и разъясняет положения работников в компании. К настоящему времени самый важный актив, которым может обладать организация, - это люди, которые работают на нее.

Главной целью кадровой политики является развитие кадрового потенциала фирмы, создание эффективной и производительной команды, достижение наилучших результатов деятельности компании.

Кадровая политика определяет отношение, права, обязанности и взаимоотношения людей в организации.

Это принципы, по которым работает организация, - правила и процедуры, которые защищают работников (и организацию) от злоупотреблений, позволяют им контролировать свою работу и не допускают ошибок, которые могут навредить организации или друг другу.

В современной экономике успешные предприятия быстрее и эффективнее создают новые знания, удовлетворяют потребности клиентов в продукции .

Кадровая политика может существенно отличаться от организации к организации, но она должна содержать инструкции и правила для решения проблем и преодоления препятствий, которые могут возникнуть, как в процессе текущей деятельности, так и при чрезвычайных обстоятельствах.

Организации часто создают справочники, включающие кадровую политику, которую сотрудники получают при поступлении на работу. В этих руководствах обычно излагаются исторические этапы развития компании, миссия организации, кадровая политика и обоснования, пути ее реализации.

Главным направлением кадровой политики является разработка целей по сохранению, укреплению и развитию кадрового потенциала организации .

Кадровая политика направлена на обеспечение оптимального кадрового персонала.

Кадровая политика в отношении занятости регулирует отношения между сотрудником и организацией и определяет, как каждый должен относиться к другому. Она также четко определяет, каковы ожидания организации, и во многих отношениях служит для определения того, как организация видит себя и свое отношение к работе и рабочему месту. Здесь, пожалуй, наиболее важно, чтобы политика отражала философию, цели и миссию организации. То, как организации относятся к сотрудникам - действительно, видят ли сотрудники себя работающими на организацию или участниками или владельцами ее - напрямую зависит от того, насколько хорошо они, вероятно, достигнут своих целей.

Методы кадровой политики включают в себя, представленные на рисунке 1.

Рисунок 1 – Методы кадровой политики

Некоторые из наиболее распространенных и важных элементов кадровой политики охватывают:

- Процедуры найма
- Оплата
- Льготы, вычеты
- Личные дела персонала
- Обзоры эффективности
- Проблемы, связанные с работой
- Причины прекращения работы.

1. Трудовой Кодекс РФ
2. Закон РФ от 19.04.1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»
3. Адамчук В.В. Организация и нормирование труда. Учебное пособие. – М. : Проспект, 2019. – 433 с.
4. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с.
5. Вукович Г. Г. Управление персоналом: теория и методика / Г. Г. Вукович // Экономика Профессия Бизнес. – 2019. – № 4. – С. 20-25.
6. Гасанова, А.А. Управление персоналом в системе управления организацией / А.А. Гасанова // Инновационная наука. – 2019. – №11. –С. 50-53.
7. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. - М.: Норма, 2021. - 400 с.
8. Ивановская Л.В. Организация труда персонала. – М.: Проспект, 2019. – 64 с.
9. Кибанов А.Я. Социология труда. – М.: ИНФРА, 2017. – 584 с.
10. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФА-М, 2019. – 200 с.
11. Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности. - М.: Инфра-М, 2020. – 504 с.
12. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии. – М.: Спектр, - 2019. – 312 с.
13. Рофе И.А. Экономика труда. – М.: Кнорус, 2017. – 224 с.
14. Савельева Е.А. Регламентация и нормирование труда. – М.: МАРТИТ, 2018. – 69 с.
15. Складская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: Дашков и К, 2018. – 340 с.
16. Тихомирова Т.П. Организация и нормирование труда. Электронная библиотека. Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/586/75586>
17. <http://www.niitruda.ru/> - НИИ труда
18. <http://eactt.ru/> - аналитический центр по труду
19. <http://laboureconomics.ru/> - экономика труда
20. <http://www.jobgrade.ru/> - все об организации труда в компании

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/390835>