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/406666>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

Содержание

Введение 3

1. Теоретические основы управления персоналом в современной организации 5

1.1. Современные цель, задачи и функции системы управления персоналом 5

1.2. Методы построения системы управления персоналом и оценки ее эффективности 7

2. Исследование системы управления персоналом на примере ООО «Завод напитков» 12

2.1. Краткая характеристика ООО «Завод напитков» 12

2.2. Анализ кадрового состава организации 17

2.3. Анализ системы управления персоналом ООО «Завод напитков» 21

3. Основные направления совершенствования системы управления персоналом 25

3.1. Проблемы управления персоналом на современных предприятиях Российской Федерации 25

3.2. Разработка мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом на предприятии 27

3.3. Эффективность предложенных мероприятий 29

Заключение 34

Список использованных источников 35

Трансформационные методики направлены в основе своей на преобразование показателей в вид, который более удобен для восприятия (суммирование общих расходов и т.д.).

Но при этом, данные методики, вообще говоря, не несут конкретной аналитической функции, позволяют дать только общую характеристику расходов на оплату труда персонала и не приводят напрямую к каким-либо конкретным выводам и рекомендациям.

Качественные методики анализа эффективности управления персоналом организаций подразделяют на методики вертикального, горизонтального анализа и формализованные схемы, при этом формализованные схему используются достаточно редко. Методики, которые представлены в блоке качественного анализа, также не приводят к выводам и рекомендациям практического значения в случае применения их к данным из публичной финансовой отчетности организации.

Коэффициентный анализ выступает в качестве одного из самых распространенных в практической деятельности аналитиков инструментов анализа эффективности управления персоналом, но при этом его адекватность целям пользователей вызывает порою определенные сомнения.

Таким образом, анализ эффективности управления персоналом можно проводить в несколько основных этапов. Рассмотрим три его основных этапа :

- 1-й этап: анализ состава персонала организации;

- 2-й этап: анализ средств, которые включаются в себестоимость продукции и непосредственно их формирование на оплату труда;

- 3-й этап: анализ эффективности использования персонала.

Выбор того или иного метода определяется целью исследования и объемом располагаемой информации.

Кроме того, применение любого из них подразумевает предварительное построение системы показателей и расчет необходимых величин.

Важнейшая цель анализа трудовых ресурсов состоит в определении резервов повышении эффективности производства по различным направлениям.

В зависимости от объекта анализа (численность работников, использование фонда рабочего времени и т.д.) выбирается тот или иной метод экономического анализа.

Основные принципы и методы управления персоналом включают в себя следующее:

- индивидуальный подход к каждому работнику, который включает в себя необходимость учета всех

особенностей каждого члена коллектива, чтобы использовать его лучшие качества и способности ;

- регулярная обратная связь, которая подразумевает получение обратной связи от руководителей для контроля и корректировки работы сотрудников;
- адаптация к изменениям, т.е. необходимость постоянной адаптации к изменениям и совершенствованию системы управления персоналом на предприятии;
- мотивационные мероприятия, такие как материальное и нематериальное поощрение, которые являются ключевыми факторами для удержания талантливых сотрудников;
- обучение и развитие: грамотное и эффективное обучение позволит улучшить навыки и знания работников, а также повысить их лояльность и производительность к работе на предприятии;
- кадровое планирование, которое позволяет предугадать возможные проблемы и обеспечить наличие необходимых кадров для успешного функционирования предприятия.

Все вышеперечисленные принципы и методы являются необходимыми и должны учитываться при разработке системы, что обусловлено необходимостью повышения эффективности работы предприятия в условиях жесткой конкуренции на рынке.

Кроме того, правильное управление персоналом позволяет увеличить производительность и сократить количество ошибок и недоработок, что в свою очередь снизит подверженность предприятия финансовым и экономическим рискам. Разработка системы управления персоналом на предприятии включает создание процедур, правил и политик, регулирующих работу сотрудников, а также внедрение системы оценки и стимулирования труда.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (в ред. от 04.08.2023) // СПС «КонсультантПлюс».
2. Абуладзе, Д.Г. Документационное обеспечение управления персоналом: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Д.Г. Абуладзе, И.Б. Выпряхкина, В.М. Маслова. - М: Издательство Юрайт, 2020. - 299с.
3. Аврамчук, Л. В. Роль и место управления персоналом в системе управления организацией / Л. В. Аврамчук // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2021. - № 4. – С. 177-187.
4. Алиева, Е.А. Типичные проблемы управления персоналом современных российских предприятий / Е.А. Алиева // Экономическое обозрение: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей Междун. науч.-практ. конференции. – Пенза: Наука и Просвещение, 2023. – С.22-24.
5. Алимгафарова, Л.Р. Теоретические основы управления персоналом и влияние управления на результат деятельности организации / Л.Р. Алимгафарова, Л.З. Байгузина // Тенденции развития науки и образования. – 2023. - №95-4. – С.16-18.
6. Архипова, Н.И. Управление персоналом. Введение в профессию: учебное пособие / Н.И. Архипова, С.В. Назайкинский, О.Л. Седова. – М.: РГТУ, 2018. – 129с.
7. Глезденева, Л.Д. Современные методы управления персоналом организации / Л. Д. Глезденева // Аллея науки. – 2021. – Т. 1. - № 1. – С. 838-840.
8. Данилова, Н. Е. Исследование актуальных проблем развития системы управления персоналом / Н. Е. Данилова, Л. В. Парахина // Фундаментальные научно-практические исследования: основные итоги – 2020 : сборник научных трудов по материалам III международной научно-практической конференции. – Анапа: НИЦ экономических и социальных процессов, 2020. – С. 11-16.
9. Емельянова, А.Е. Современные методы управления персоналом в условиях цифровизации / А.Е. Емельянова, Д.Г. Титаренко // Молодой ученый. – 2023. - №26. – С.77-79.
10. Мешкова, В.С. Управление персоналом как главный фактор управления предприятием в конкурентной среде / В. С. Мешкова, Т. В. Алферьева // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности. – 2021. - № 10. – С. 45-48.
11. Стрельцов, Д.И. Понятие и задачи современной системы управления персоналом предприятия / Д. И. Стрельцов, Н. Н. Морозова, А. В. Федоркова // Форум молодых ученых. – 2021. - № 2. – С. 215-224.
12. Файзуллина, К.Р. Современные технологии управления персоналом / К.Р. Файзуллина // Экономика и социум. – 2023. - №5-2. – С.1175-1181.
13. Фролова, А. С. Совершенствование системы управления персоналом / А. С. Фролова, И. Е. Фадеева // Инновационное развитие регионов: потенциал науки и современного образования : материалы III Национальной научно-практической конференции. – Астрахань : АГАСУ, 2020. – С. 122-126.

14. Чуков, Д. С. Управление персоналом в современных условиях / Д. С. Чуков // Вестник современных исследований. – 2021. - № 2-6. – С. 15-17.

15. Шапиро, С. А. Управление персоналом: учебное пособие – С. А. Шапиро, И. А. Епишкин. – М.: КноРус, 2022. – 244 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/kurovaya-rabota/406666>