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/nauchno-issledovatelskaya-rabota/412711

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Управление персоналом

Введение
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ
1.1. Сущность и основные факторы формирования системы управления персоналом
1.2. Методы анализа уровня управления персоналом организации
1.3. Роль эффективного корпоративного управления в обеспечении высокого уровня в формировании системы управления персоналом
1.4. Методы анализа уровня корпоративного управления
ГЛАВА 2 РАЗРАБОТКА НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ПОДХОДА К ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ
2.1 Основные положения, характеризующие методику
2.2Разработка методики формирования системы управления персоналом в физкультурно-спортивной организации в современных условиях
2.3 Критерии оценки эффективности разработанного научно-методического подхода
ГЛАВА 3. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ
3.1 Общая характеристика компании ООО «ВФОРМЕ»
3.2 Анализ системы управления персоналом в компании ООО «ВФОРМЕ»
3.3 Оценка экономической и социальной эффективности внедрения разработанного подхода
Заключение
Список использованной литературы

Введение

Актуальность данной темы заключается в том, что в процессе управления компанией одним из основных процессов является процесс принятия решений. Каждый день менеджерам приходится принимать разнообразные решения, касающиеся различных сфер управления, например, как подобрать персонал, как распределить обязанности.
В современном мире нечасто можно встретить сотрудника, который будет полностью доволен работой. Это происходит потому, что луди занимают свои должности не по призванию. Руководитель же должен организовать рабочий процесс таким образом, чтобы сотрудники выполняли с удовольствием свои обязанности.
Успешные руководители знают, что коллектив необходимо всячески стимулировать, поощрять, мотивировать. От этого зависит перспектива развития компании, качество выполняемых работ и производительность труда.
Стимулирование персонала – это мероприятия, основной целью которых является организация работы таким образом, чтобы у персонала было желание качественно и эффективно выполнять свои должностные обязанности.
Представим коллектив, в котором начальнику нет дела до своих сотрудников. Главное для него, чтобы работы была выполнена полностью. При наличии каких-то трудностей персонал он штрафует, делает выговор или другое наказание. В этом коллективе будет нездоровая атмосфера. Сотрудники работают по принуждению, а не по желанию, их целью является лишь зарабатывание денег.
Если работодатель будет всячески стимулировать персонал, то сотрудники будут стараться постоянно развиваться, проходить обучение, в коллективе будет царить дружеская атмосфера. Такие сотрудники будут приносить пользу компании и получать моральное удовлетворение от работы.
Хороший руководитель просто обязан уметь стимулировать персонал. От этого выигрывают все, начиная от рядовых работников, заканчивая самым высоким руководством фирмы.
Целью курсовой работы является анализ формирование эффективной системы управления персоналом.
Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- анализировать научную практическую литературу по теме системы управления персоналом;
- анализировать существующие методы анализа по теме курсовой работы и уровня корпоративного менеджмента;
- проведения анализа уровня системы управления персоналом и уровня корпоративного управления в организации;
- разработка мероприятий по повышению формирования системы управления персоналом;
- определение эффективности разработанного проекта.

Объектом исследования является ООО «ВФОРМЕ».

Предметом исследования в настоящей работе являются повышение эффективного управления персоналом ООО «ВФОРМЕ».

Для написания курсовой работы были применены следующие методы исследования: диагностика и анализ, опрос, методы статистики, моделирование, SWOT-анализ, PEST-анализ.

Отчет о финансовых результатах ООО «ВФОРМЕ», а также социально-экономические показатели организации стали информационной основной курсовой работы.

Теоретическая и практическая значимость курсовой работы заключается в том, что проведенный анализ управления организацией позволяет выявить проблемы и смоделировать новые бизнес-процессы на основе системного подхода, а также позволяет руководству рассматриваемой Администрации улучшить в целом работу.

Данная тема требует исследования и рассмотрения, так как не является достаточно изученной.

Научная новизна курсовой работы заключается в доказательстве авторской концепции управления современной компанией, включая ее стратегические цели, связанные с выбором стиля управления, который будет выбран руководителем компании.

Методологической основой исследования послужили нормативные документы, учебные материалы, периодические и электронные источники по исследуемой теме.

В исследовании использованы такие общенаучные методы исследования как: приемы системного подхода и анализа.

В работу входит введение, три главы, заключение, список использованных источников.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Сущность и основные факторы формирования системы управления персоналом

Самым сложным объектом управления является персонал организации. В отличие от активов материальных, люди способны оценивать самостоятельно предъявляемые требования к ним и принимать решения. Помимо этого, персонала – это коллектив компании, в котором каждый сотрудник имеет свои интересы, и предугадать реакцию на те или иные управленческие процессы бывает достаточно сложно.

В основе современных концепций управления персоналом лежит возрастающая роль личности сотрудника, анализ мотивации персонала, возможность корректировать действия сотрудников в соответствии с целями организации.

Рассмотрим принципы, на основе которых базируется управление персоналом:
- отбор персонала осуществляется как по личным, так и по деловым качествам;
- принцип преемственности – это сочетание как молодых специалистов, так и опытных сотрудников;
- принцип профессионального развития сотрудников зависит от анализа критериев деятельности сотрудников и их карьерного роста;
- принцип открытого соревнования - необходимо поощрять здоровое соревнование между сотрудниками, которые в дальнейшем претендуют на руководящие должности;
- принцип сочетания проверки исполнения указаний и доверия к работникам;
- принцип соответствия, когда поручаемая работа должна соответствовать должностным обязанностям и способностям сотрудников;
- принцип повышения квалификации;
- принцип автоматического замещения отсутствующего сотрудника;
- принцип правовой защищенности, все решения в кадрах должны организовываться на основе действующих правовых актов.

В основе управления персоналом должен лежать системный характер, то есть регулирования кадрового

состава компании по всем направления: трудоустройству персонала и отбору, набору персонала, повышению квалификации сотрудников, расстановке руководящих кадров.
В стратегии управления персоналом есть две основные характеристики: долгосрочность и с общей концепцией развития тесная связь.
Первая предполагает разработку и внедрение психологических установок, мотивации персонала, всей структуры организации системы управления.
Вторая учет факторов внутренней и внешней среды. Их изменение влечет смену стратегии предприятия, квалификации персонала, структуры кадрового состава, методов работы и стиля работы.

1.2. Методы анализа уровня управления персоналом организации

Под методами управления понимают способы оказывания влияния субъекта управления на находящихся в подчинении объекты. Зачастую, здесь понимают способы, с помощью которых директор организации оказывает влияние на координацию деятельности своих подчиненных.
Все существующие способы управления руководителем своих подчиненных должны осуществляться комплексно.
Для эффективного управления руководителем коллективом необходимо, чтобы он знал все особенности функционирования организации, в которой он осуществляет свою деятельность.
На несколько групп разделяются методы управления деятельности организации. В первую очередь выделяют подходы косвенного и прямого воздействия.
К методам косвенного воздействия относят методы поощрения и приказов.
При их использовании предполагается достижения конкретных целей. Применение косвенных подходов в управлении ставит перед собой цель достижения высокой результативности персонала и создания качественных условий для осуществления трудовой деятельности.
Также существуют методы влияния формального и неформального. Выбранный руководителем стиль управления влияет на соотношение тех или иных подходов. Документальными требованиями и нормами обеспечивается формальная координация.
Воспитательная работа сотрудников проводится при неформальном способе управления, внутри коллектива обеспечивается определенная психологическая атмосфера.
Именно руководитель определяет в общении со своими подчиненными тот или иной стиль общения.
Рассмотрим случаи отстранения от работы сотрудника:
- отсутствие обязательного медицинского осмотра;
- нахождение на работе в пьяном виде;
- не прошел обучение по охране труда или проверку знаний;
- выявленное врачом заболевание, не позволяющее трудиться;
- в случае требований со стороны полиции, прокуратуры, а также других органов власти.
Рассмотрим конфликты, связанные с материальной ответственностью. Работник обязан возместить ущерб в случае порчи имущества фирмы. С сотрудника взыскивается сумма только прямого действительного ущерба. То есть стоимость испорченного оборудования или прочего имущества. За неполученную выгоду сотрудник не отвечает.
Традиционно в методах управления выделяют три основные группы. Влияют на это закономерности, которые в производстве присутствуют, а также между членами трудового коллектива особенности взаимоотношений.
Три основные группы управления представлены на рисунке 1.

1) https://www.rusprofile.ru [Электронный ресурс]. (дата обращения: 15.01.2024).
2) "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022)/ Консультант-плюс
3) Штатное расписание Администрации сельского поселения «Руч» Усть-Куломский район
4) Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А. В. Дейнека. — М.: Издательская торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. — 292 с.
5) Демин А. А. Государственная и муниципальная служба: учебник для среднего профессионального образования / А. А. Дёмин. — 10-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 354 с.
6) Деханова, Н. Г. Социология государственной службы: учебное пособие для вузов / Н. Г. Деханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 108 с.
7) Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / И.А. Епишкин «Менеджмент». –М.:

МИИТ, 2019. – 242 с.
8) Жданкин Н.А. Инновационный менеджмент: учебник / Н.А. Жданкин. — Москва: КНОРУС, 2020. — 316 с.
9) Зарецкий А.Д. Менеджмент: учебник/А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова. —М.: КНОРУС, 2020. —268с.
10) Красина Ф.А. Управление персоналом: Учебное пособие. — Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2020. — 177 с.
11) Кузнецов А. М. Этика государственной и муниципальной службы: учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. М. Кузнецов. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 253 с.
12) Распопов, В.М. Корпоративное управление: Учебник / В.М. Распопов, В.В. Распопов. - М.: Магистр, 2019. - 384 с.
13) Рыманов, А.Ю. Корпоративное управление в банках: Учебное пособие /А.Ю. Рыманов. - М.: Инфра-М, 2019. - 576 с.
14) Соловьев А.В. Конфликт корыстных интересов на государственной и муниципальной службе. Природа и способы преодоления. - М.: Проспект, 2022. - 256 с.
15) Тощенко Ж. Т. Социология управления: учебник и практикум для вузов / Ж. Т. Тощенко. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 303 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/nauchno-issledovatelskaya-rabota/412711