

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-issledovatel'skaya-rabota/54676>

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Экономика

-

Цель выполнения индивидуального задания

Целью магистерской диссертации заключается в рассмотрении аспектов совершенствования методики оценки экономической эффективности использования человеческих ресурсов.

Исходными данными к выполняемой работе являются:

Актуальность данной проблемы выражена тем, что переход к социально ориентируемому рынку предполагает необходимость создания адекватного механизма оценки эффективности человеческих ресурсов предприятия. Без этого нельзя рассматривать на практике объективные предпосылки для повышения эффективности производства – основы роста реальных доходов и уровня жизни населения. При этом конечным пунктом осуществления всех преобразований является организация, где непосредственно происходит соединение рабочей силы со средствами производства, осуществляется процесс трудовой деятельности. Признание определяющей роли человеческого капитала на развитии отрасли машиностроения на современном этапе, является началом для роста эффективности производственных мощностей. К 2019 году отношение к сотрудникам в большинстве компаний приобретает человеческое измерение. Размышления о больших данных дают обратный эффект: каждый сотрудник становится не просто частью группы, абстрактной «целевой аудитории», а является носителем уникальных свойств. Перед HR возникает задача удовлетворения индивидуальных потребностей. Еще не пройденный до конца talent management кто-то уже попытается превратить в управление потенциалом. Руководители начинают пристально следить за развитием сотрудника внутри компании: проявляется запрос на индивидуальные пакеты бонусов и ДМС для каждого работника, на реализацию идей, которые «подслушаны» в коллективе, а не скопированы из опыта других организаций. Растет интерес к программам благополучия сотрудников – well-being, которые должны помочь сохранить баланс работы и личной жизни и повысить производительность труда, вовлеченность и удовлетворенность трудом. Современный менеджмент проявляет все больше внимания к роли человеческих ресурсов и возможности реализации профессионального потенциала персонала. Это обусловлено высоким уровнем разделения труда, ростом высококвалифицированного труда как в производственной, так и в других сферах. Эти явления повышают роль каждого сотрудника в организации, особое внимание уделяется поиску персонала, цели которого, соответствуют тактическим и стратегическим целям организации. Разработки современных технологий и методов для обеспечения оперативного и эффективного подбора и расстановки кадров становятся одной из наиболее важных и значимых в работе служб персонала.

Степень разработанности проблемы. Разработка и использование методов оценки эффективности использования человеческих ресурсов, а также проблемы их применения в различных аспектах, подробно освещается в литературе, научных статьях и работах по экономике и управлению персоналом. Так, следует выделить исследования по теме работы А.П., Кибанова Агаларова Х.Р., Егоршина, А.Я., Леонтьева Д.А,

Масловой В.М., Одегова Ю.Г., Шапиро С.А. и др.

Научная новизна обусловлена рассмотрением проблем оценки эффективности персонала предприятия машиностроения на современном этапе.

Аннотированный библиографический список

Верещагина Л. А. Психология потребностей и мотивация персонала / Л.А. Верещагина, И.М. Карелина. – М.: Гуманитарный центр, 2016. – 156 с.

Управление эффективностью деятельности персонала как управленческий процесс требует постоянного контроля.

Для оценки качества его реализации необходимо использование методов промежуточного и итогового контроля. Это означает, что для каждого показателя должны быть определены: периодичность расчета; нормативное значение по каждому показателю; вес, определяющий приоритетность и важность показателя в общей системе оценки.

Корректировка как самих критериев, так и методики расчета проводится в зависимости от ситуации в компании, изменения стратегии развития или общей экономической ситуации в отрасли, требующей от компании активных действий для того, чтобы оптимизировать свою работу.

Иванов Ю. Соционическая типология руководителей / Ю.Иванов // Управление персоналом.– 2015. – No 10. – С. 261.

Кадровый потенциал может рассматриваться и в более узком смысле - в качестве временно свободных или резервных трудовых мест, которые потенциально могут быть заняты специалистами в результате их развития и обучения. Квалификация персонала выступает объективным условием развития предприятия. Высокая квалификация персонала может обеспечить высокую конкурентоспособность предприятия, в том числе и транспортного сервиса. Конкурентоспособность и высокая квалификация персонала становится наилучшей формой социальной защиты работника на предприятии и на рынке труда, поскольку обеспечивает ему экономические (постоянное место работы, качественное рабочее место, высокую вариативность заработной платы) и социальные (возможность выбора работы, уверенность в себе и в будущем) преимущества.

Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Ивановская Л. В. Экономика и социология труда: учебник. / под ред. А. Я. Кибанова.– М.: ИНФРА-М, 2013. – 583 с.

При определении доли затрат в общем объеме вложений компании в свою деятельность могут быть определены издержки на работников к общему объему продаж, доля затрат на заработную плату в общей структуре расходов предприятия.

Оценка вложений, как качественный оценочный критерий, может определяться через соотношение роста производительности к увеличению затрат на сотрудников.

Колобова С.В., Сергеев Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юстицинформ, 2018. – 404 с.

Главная особенность современного управления состоит в признании возрастающей роли человеческого фактора и развитии новых форм и методов управления персоналом. В современной организации персонал рассматривается как ее главный актив, обеспечивающий эффективное использование всех других ресурсов организации. Какие бы новейшие технологии не использовала организация, насколько благоприятными ни были бы внешние условия, насколько отлаженной ни была бы автоматизированная система, без людей, без

их знаний и подготовки, без желания и умения трудиться, без должной мотивации и достаточного стимулирования желаемой эффективности добиться невозможно.

-

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-issledovatel'skaya-rabota/54676>