

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/diplomnaya-rabota/60072>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

Оглавление

Введение 3

Глава 1 Теоретические аспекты управления персоналом 9

1.1 Понятие и сущность управления персоналом 9

1.2. Домашний персонал и основы управления 16

Глава 2. Анализ системы управления частным домовладением 26

2.1. Общая характеристика персонала частного домовладения 26

2.2. Система организации работы персонала частного домовладения 49

Глава 3 Повышение эффективности системы управления персоналом
частного домовладения 55

Направления повышения эффективности управления персоналом 55

3.2. Мероприятия по повышению эффективности управления персоналом

Заключение 80

Список литературы 82

а

б

о

т

о

й

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

Оглавление

Введение 3

Глава 1 Теоретические аспекты управления персоналом 9

1.1 Понятие и сущность управления персоналом 9

1.2. Домашний персонал и основы управления 16

Глава 2. Анализ системы управления частным домовладением 26

2.1. Общая характеристика персонала частного домовладения 26

2.2. Система организации работы персонала частного домовладения 49

Глава 3 Повышение эффективности системы управления персоналом
частного домовладения 55

Направления повышения эффективности управления персоналом 55

3.2. Мероприятия по повышению эффективности управления персоналом

Заключение 80

Список литературы 82

Введение

Актуальность исследования. В современных условиях развитие персонала частного домовладения в значительной степени определяется тем, насколько эффективно осуществляется управление всеми ее звеньями на всех уровнях управления. Решение стоящих перед персоналом частного домовладения задач зависит от эффективности в том числе системы управления персоналом частного домовладения.

На настоящий момент имеются методологические, а также теоретические предпосылки полного решения проблемы осуществления управления совершенствования системы частного домовладения.

Педагогический процесс протекающий в частном домовладении являет собой

непростую динамичную систему, управление им обуславливает адекватный подход к его действенной организации. В соответствии с этим разрешение проблемы осуществления управления всем педагогическим процессом в развивающемся частном домовладении требует формирования механизма, что будет обеспечивать интеграцию каждого его элемента в общую систему в режиме совершенствования.

Анализ научной литературы по вопросам управления частного домовладения выявил противоречия между: осознанием важности развивающимся в науке взглядом на взаимодействие всего персонала частного домовладения как управляемый процесс и отсутствием теоретического обоснования данного явления.

Глава 1 Теоретические аспекты управления персоналом

1.1 Понятие и сущность управления персоналом

Современный этап развития экономики характеризуется возрастающей ролью человеческого фактора. Эффективное развитие любых отраслей экономики во многом зависит от наличия уникальных подходов к управлению персоналом - его удержанию, повышению его лояльности для обеспечения эффективной работы организации. В период экономической нестабильности работы организации задача повышения лояльности работающего персонала является одной из ключевых. Именно тогда, когда снижаются ключевые показатели бизнеса, важно создать такое «организационное поле» для сотрудников, при котором остались бы работать ключевые сотрудники, осталась на прежнем уровне или повысилась их приверженность компании. В такой ситуации угрозы со стороны внешнего рынка труда достаточно велики - квалифицированные сотрудники могут перейти работать к конкурентам, а с ними перейдут знания компании, технологии. Уровень мотивации сотрудников снижается, люди перестают с удовольствием и энтузиазмом работать, что отрицательно влияет на производительность труда.

Система управления персоналом является подсистемой в системе управления организацией, следовательно, с одной стороны, система управления персоналом должна быть увязана с целями функционирования и развития организации, с другой стороны, цели системы управления персоналом должны быть увязаны с потребностями сотрудников организации.

В последние годы специалисты все чаще обращаются к проблематике, связанной с феноменом трудового потенциала [1].

Можно указать четыре основные разновидности трудового потенциала работника:

1. Трудовые возможности отдельной личности - потенциал конкретного человека, имеющего определенное свойство.
2. Трудовые возможности группы лиц - это единая система конкретных качеств определенного трудового коллектива, сопряженная с взаимодополнением, а также взаимозависимостью, взаимодействием всех его членов: это средний критерий образования, квалификации и т.п. Конкретного сотрудника предприятия. Именно такую разновидность потенциала изучают.
3. Трудовой потенциал стандартного работника, имеющий место на конкретной территории в утвержденный период.
4. Трудовой потенциал общего профессионала — действенный потенциал профессионального коллектива.
5. Общий трудовой потенциал любых производственных групп - это значительное количество отдельных потенциалов, имеющих место в конкретном месте в конкретное время; носителем является значительное число групп - общий носитель единого трудового потенциала.

Имеют место два главных критерия трудового потенциала: потенциал работника, потенциал общности либо общества в целом.

Трудовой потенциал сотрудника - «мера имеющихся ресурсов,

возможностей, постоянно формируемых в ходе всей жизни конкретной личности, осуществляемых в трудовом поведении, определяющих реальную плодотворность.

В итоге прошлого века появилась, приобрела актуальность проблема острого дефицита квалифицированных сотрудников во многих отраслях хозяйствования. Тщательное международное исследование Talent Edge 2020 [1], осуществленное Deloitte, Forbes в 2010 г., определило, что значительная часть топ-менеджеров больших компаний многих сфер работы считают высококвалифицированных сотрудников основным предметом внимания, в качестве основного тренда следующего десятилетия обуславливают существенный либо умеренный дефицит имеющихся кадров. Как вытекает из глобального изучения международной организации Grant Thornton International [2], отечественный бизнес ощущает проблему значительной нехватки кадров.

1.2. Домашний персонал и основы управления

Активный образ жизни, с регулярными деловыми поездками, часто, ненормированным рабочим днем, оставляет мало времени на ведение домашнего хозяйства и занятия с детьми. На помощь современной, динамичной семье, приходит домашний персонал. Профессии персонала для работы в доме можно разделить по направлениям деятельности. Хотя, необходимо иметь в виду, что, часто, одно лицо совмещает различные должностные обязанности, являясь, по факту, универсальным помощником в той, или иной сфере жизнедеятельности семьи. Среди основных специализаций выделяются: няни (воспитатели, гувернантки), репетиторы, домработницы (экономки, горничные), личные и семейные повара, управляющие хозяйством (семейные пары, садовники), сиделки с больными и/или пожилыми людьми, водители.

Еще 100 лет назад присутствие в семье домашнего персонала было нормой. Наемные люди помогали растить и воспитывать детей, благоустраивать и содержать дом или приусадебное хозяйство.

Няня на постоянной основе проживает в доме, уделяя все свое внимание (в рамках оговоренного рабочего времени) своему подопечному. Так же, услуги няни могут быть востребованы на периодической основе (няня может приходить к малышу, например, в рабочее время, или по мере необходимости и занятости родителей). Для няни, а особенно няни к грудничку, необходимо медицинское образование. В обязанности няни грудничка входит не только забота о кормлении и содержании в чистоте ребенка, но и выполнение назначенных педиатром процедур. Так же, от няни ожидается использование образовательных методик подходящих для раннего развития и воспитания малыша, умения найти с ним общий язык. Конечно, требования к знаниям и профессионализму няни нанятой для постоянного ухода за малышом, жестче, чем для приходящей няни для кратковременной замены родителей по необходимости. Но, в любом случае, следует помнить, что няня это, порой, непростая профессия. Родители доверяют няне уход и заботу за самым драгоценным, что у них есть и ожидают ответственного и профессионального подхода к своей работе.

Когда младенец подрастает, няню заменяет гувернантка, или воспитатель. Это может быть, одно и то же лицо и, даже, та самая няня, которая ухаживала за малышом ранее. Но могут быть и отдельные, специально приглашенные люди. Гувернантка или воспитатель уделяют большее внимание развитию и образованию малыша. Не только образуют его и развивают жизненные навыки, но и учат решать различные жизненные ситуации, формируя личностные характеристики будущего члена общества.

Глава 2. Анализ системы управления частным домовладением

2.1. Общая характеристика персонала частного домовладения

Общая характеристика персонала частного домовладения.

Непосредственное руководство и управление персоналом частного домовладения осуществляет прошедший соответствующую аттестацию управляющий.

Особенности образовательного процесса, организуемого гувернерами.

В таблице ниже представлены источники подбора кадров.

Таблица 3- Источники подбора кадров

№п/п Источники Процент от числа ответивших

1 Личные связи сотрудников предприятия 69

2 Деловые связи сотрудников предприятия 61

3 Объявления в СМИ 42

4 Центр занятости 38

5 Вузы 16

6

А

г

е

н

т

с

т

в

а

п

о

т

р

у

д

у

7 С «улицы» (сами приходят) 7

8 ПТУ, техникумы 1

Общее количество работников в частном домовладении составляет 19 человек, что позволяет говорить о достаточной укомплектованности рассматриваемого нами дошкольного образовательного учреждения.

14% педагогических работников имеют высшее образование. Среди педагогических работников отсутствуют лица, не имеющие высшего образования. 4% работников ДОУ - награждены почетным званием «Почетный работник общего образования», 8% педагогических работников имеют первую квалификационную категорию. Таким образом, можно говорить о высокой профессиональной компетентности работников рассматриваемого ДОУ, а также высоком кадровом потенциале.

Более 20 лет работает 9,46% педагогических работников, 3-5 лет работает – 2,11 %, 5-10 лет- 2,11 %, 10-15 лет – 3, 16 %, 15- 20 лет – 3,16%. Таким образом, большая часть педагогических работников имеет стаж работы более 20 лет.

Следует отметить, что для исследования мотивации профессиональной деятельности среди персонала домовладения была проведена диагностика сотрудников по методике К.Замфир (в модификации А.Реана).

В исследовании приняли участие 126 человек. Каждый оценил свою профессиональную деятельность по Шкале мотивов профессиональной деятельности. В шкале было выделено 8 основных мотивов профессиональной деятельности: денежный заработок; стремление к продвижению по работе; стремление избежать критики со стороны руководителя; стремление избежать критики со стороны руководителя или

коллег; стремление избежать возможных наказаний или неприятностей; потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других; удовлетворение от самого процесса и результата работы; возможность наиболее полной самореализации.

Необходимо было выбрать одну из четырех предложенных оценок: «в незначительной мере»; «в достаточно незначительной мере», «в небольшой, но и не малой мере»; «в очень большой мере».

2.2. Система организации работы персонала частного домовладения
Домработница — это профессиональный помощник в ведении домашнего хозяйства. Домработница возьмет на себя все заботы о доме и наладит ваш быт в соответствии с вашими предпочтениями и привычками. Наряду с услугами няни, это наиболее востребованный домашний персонал, а объявления «Ищу домработницу в Москве» — это те вакансии, с которыми нашим специалистам приходится работать наиболее часто. Поэтому за годы успешной практики наше агентство выработало определенную методику подбора кандидатов, основанную на уникальной системе, разработанной нашими кадровыми психологами, и комплексе жестких требований к соискателям.

От всех претенденток на вакансию домработницы требуется соответствие следующим критериям:

знание принципов ведения домашнего хозяйства частного коттеджа или квартиры;

успешный опыт выполнения обязанностей домработницы;

умение пользоваться любой современной бытовой техникой;

умение хорошо готовить (в том числе умение приготовить блюда диетической, традиционной русской или другой национальной кухни);

умение ухаживать за эксклюзивной одеждой, мебелью, предметами интерьера;

грамотная русская речь (для соискателей из СНГ).

Основные обязанности домработницы:

умение самостоятельно спланировать работы по дому;

поддержание чистоты в загородном доме или квартире в Москве;

уборка постелей домработницей, смена постельного белья;

сортировка белья и одежды для стирки;

ручная или машинная стирка одежды и белья, глажка;

уход за мебелью и предметами интерьера, в том числе эксклюзивными или антикварными;

приготовление пищи и смена блюд домработницей;

мытье посуды;

помощь при организации торжеств и приеме гостей;

чистка ковров;

уход за оргтехникой и бытовыми приборами;

мытье окон;

уход за одеждой и обувью (в том числе за эксклюзивными вещами);

уход за домашними питомцами и растениями;

выполнение домработницей различных мелких хозяйственных поручений (оплата счетов, покупка продуктов, различной бытовой химии, лекарств);

предоставление отчетности о выполненных в рамках установленного вами бюджета покупках.

Глава 3 Повышение эффективности системы управления персоналом частного домовладения

3.1. Направления повышения эффективности управления персоналом

Необходимость формирования модели управления лояльностью персонала обусловлена выявленными проведенным нами эмпирическим исследованием проблемами. Так, у работников в последнее время заметно повысилась

неудовлетворенность работой, усилилось ощущение несправедливости распределительных отношений. Возрос удельный вес работников, считающих оплату несправедливой как по отношению к личному трудовому вкладу, так и по отношению к оплате других работников. На необходимость формирования модели управления лояльностью также указывает раскрытая нами общая картина удовлетворенности различными сторонами труда работников.

По сути, формирование модели управления лояльностью персонала — это не столько следствие реализации какой-то определенной программы, сколько результат продуманной политики компании, зеркальное отражение отношения руководства компании к своим сотрудникам.

Для формирования действительной и эффективной модели управления лояльностью персонала уже в базовые принципы любого бизнеса должны быть заложены искреннее уважение и забота о нуждах людей.

Нами предлагается формирование интегрированной модели управления лояльностью персонала Компании.

Для построения данной модели необходима модернизация существующей системы лояльности персонала. Нами было выявлено, что данная модель существует и может быть преобразована в интегрированную модель управления лояльностью персонала Компании. В рамках существующей системы лояльности организации работникам необходимо следующее: Во-первых, четкая, прозрачная система управления. Сознание иерархии, разграничения существующих полномочий, сфер ответственности, принятия решений дают работникам ощущение стабильности, уверенности. Значима система двусторонней коммуникации непосредственно внутри компании, она позволяет определить атмосферу доверия, ответственности за совершенствование бизнеса.

Во-вторых, люди хотят гордиться своей деятельностью, конкурентоспособность бизнеса повлияет на увеличение лояльности работников по отношению к работодателю.

В-третьих, уважение руководителя, дружеские отношения со своими коллегами, они быстро сформируют большое желание трудиться на благо организации.

В-четвертых, возможность стать услышанным. Лояльность обозначается, если организация предоставит каждому сотруднику возможность совершенствоваться лично, профессионально, будет замечать, ценить вклад любого работника в единый успех организации.

В-пятых, достойное вознаграждение. Когда сотрудник получает плату ниже рыночной, он станет считать себя весьма недооцененным. В таком случае быстро происходит уменьшение лояльности, как следствие, существующих трудовых затрат, эффективности.

В-шестых, доверие, что особенно ценят квалифицированные специалисты. Это выражаться, допустим, в менеджменте, возможности самим выбирать график деятельности, в самостоятельности при принятии важных решений, ответственности за итоги проекта и пр.

Кроме того, лояльность сотрудников зависит от лояльности руководителя подчиненных.

Также можно сказать и о таком аспекте, как достойные условия труда, расширенный компенсационный пакет и пр. Последнее, безусловно, требует немалых затрат, которые, правда, по оценкам специалистов, практикующих такую мотивацию, окупаются именно лояльностью и высокой эффективностью труда.

3.2. Мероприятия по повышению эффективности управления персоналом

В рамках повышения лояльности персонала предлагаем организацию экспресс-курсов для домашнего персонала.

Экспресс курсы проходят 2 дня (среда, понедельник) или (суббота, понедельник). Выдается сертификат, рекомендации, трудоустройство.

Экспресс курсы проходят 4 дня (3 дня теории и 1 день практического занятия в загородном доме 350 м.кв) . Выдается сертификат, рекомендация, трудоустройство.

Программа курса включает в себя знакомство со всеми критериями, которым должна соответствовать домработница при поиске работы, а также обучение всем необходимым навыкам, а именно:

Методы и технологии уборки

основы технологии ухода за одеждой

VIP-гардероб

экологически чистая уборка

методы ухода за сложными поверхностями

уход за окнами и средства ухода за ними

уход за деревянной мебелью, чистка мягкой мебели

уход за картинами за шторами, лампами, абажурами, книгами

показатели износа одежды

правила стирки дорогих вещей

основы предварительного пятновыведения

химчистка.

утюжка и виды гладильных машин (парогенератор, гладильный пресс, вертикальный утюг)

гладильная система LauraStar Magic.

экомашина Хьюля

предметы сервировки стола и их назначение (посуда, столовые приборы)

рецепты блюд московской кухни

профессиональная этика

собеседование, мини-презентация, составление резюме, результативный диалог с работодателем (вопросы, которые обсуждаются на собеседовании)

требования к внешнему виду и навыку общения

полиграф, тестирование на стрессоустойчивост

Программа курса VIP-гардероб:

Создание и поддержание профессионального стиля. Стандарты внешнего вида. Стандарты поведения. Стандарты работы в домах высокого статуса.

Организация гардеробных комнат. Освещение, органайзеры, вешалки, системы хранения, кофры. Выкладка на полках.

Мужской, женский и детский гардероб. Электронный гардероб. Упаковочный лист.

Как уложить вещи в чемодан? Техника, используемая батлерами в лучших отелях мира.

Сезонное консервирование одежды. Устройство прачечной. Выбор техники и моющих средств. Уход за бытовой техникой.

Домашний текстиль (постельное и столовое бельё, махровые изделия).

Учимся складывать полотенца и постельное белье.

Сортируем бельё для стирки. Виды тканей, особенности ухода, маркировка.

Расшифровка символов на ярлыках одежды.

Предварительное выведение пятен. Техника выведения пятен. Жировые, комбинированные и окисленные пятна. Профессиональные средства для выведения пятен.

Аксессуары для чистки одежды (использование клейких и абразивных средств, удаление катышков и ворсинок).

Стирка белого, цветного, темного и чёрного белья. Выбор температуры.

Выбор программы для стирки.

Заключение

Система управления персоналом частном домовладении характеризуется

наличием строгой регламентации взаимоотношений руководства и работников, четкой иерархией подчинения.

Стоит задуматься над сложившимся положением, когда большая часть коллектива недовольна существующим порядком. Именно поэтому возникают разногласия в системе оплаты труда, социальные гарантии выполняются не полностью, но для их реализации необходимо прилагать огромные усилия при их осуществлении для конкретного работника. нами была предложена интегрированная модель управления лояльностью персонала Компании, которая, как представляется, позволит поддерживать лояльность сотрудников на должном уровне. В свою очередь, лояльность сотрудников позволит избежать таких проблем, как протесты работников и «текучесть» профессиональных кадров, и, поможет определить большую эффективность их деятельности. Для лояльных работников работа станет ценностью. Лояльные работники «экономически выгодны» организации: они хорошо действуют за маленькие деньги, не ожидая премии, а нелояльные, которые нуждаются в мотивации, стимуляции, надзоре и т. п.

Список литературы

1. Андреева Э., Казакова М. Модель эффективного управления персоналом//»Кадровик. Кадровый менеджмент», 2008, N 3
1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Пер. с англ. Под ред. С.К. Мордовина. СПб.: Питер, 2004.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Пер. с англ. Под ред. С.К. Мордовина. СПб.: Питер, 2004.
3. Гусарова М., Тропынин А. Стратегия управления персоналом: понятия и классификация// «Кадровик. Кадровый менеджмент», 2009, N 7
4. Дырин С. Управление персоналом: от кадрового подхода - к многоаспектному // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2010. N 9. С. 5 - 9.
5. Дырин С. Управление персоналом: от кадрового подхода - к многоаспектному // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2010. N 9. С. 5 - 9.
6. Дырин С.П. Управление персоналом: многовариантный характер современной российской практики. СПб.: Петрополис, 2008. 216 с.
7. Дырин С.П. Управление персоналом: многовариантный характер современной российской практики. СПб.: Петрополис, 2008. 216 с.
8. Ивановская Л.В., Митрофанова Е.А., Свистунов В.М. Управление персоналом: теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. Москва: Проспект, 2012. 64 с.
9. Ивановская Л.В., Митрофанова Е.А., Свистунов В.М. Управление персоналом: теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. Москва: Проспект, 2012. 64 с.
10. Кабашкин В.А. Государственно-частное партнерство: международный опыт и российские перспективы. М.: ООО «МИЦ», 2010.
11. Кабашкин В.А. Государственно-частное партнерство: международный опыт и российские перспективы. М.: ООО «МИЦ», 2010.
12. Кабашкин В.А. Государственно-частное партнерство: международный опыт и российские перспективы. М.: ООО «МИЦ», 2010.
13. Кабашкин В.А., Старостин Е.И. Аудит трудовых ресурсов как новый инструмент для принятия управленческих решений // Международный бухгалтерский учет. 2011. N 16. С. 38 - 44.
14. Кабашкин В.А., Старостин Е.И. Аудит трудовых ресурсов как новый инструмент для принятия управленческих решений // Международный бухгалтерский учет. 2011. N 16. С. 38 - 44.
15. Кабашкин В.А., Старостин Е.И. Аудит трудовых ресурсов как новый

- инструмент для принятия управленческих решений // Международный бухгалтерский учет. 2011. N 16. С. 38 - 44.
16. Кибанов А. Организационная структура службы управления персоналом: практика формирования и функционирования // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). 2012. N 5. С. 101 - 106.
17. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2007.
18. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2007.
19. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учеб. / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2009. 524 с.
20. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учеб. / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2009. 524 с.
21. Колесникова И.А. Педагогическое проектирование: Учеб. пособие для высш. учеб. заведений / И.А. Колесникова, М.П. Горчакова-Сибирская; Под ред. И.А. Колесниковой. — М: Издательский центр «Академия», 2011. — С.
22. Крымов А. Потребность в персонале: численность или эффективность // Справочник по управлению персоналом. N 6. 2010.
23. Крымов А. Потребность в персонале: численность или эффективность // Справочник по управлению персоналом. N 6. 2010.
24. Крымов А. Потребность в персонале: численность или эффективность // Справочник по управлению персоналом. N 6. 2010.
25. Куэнк Н. MBTI: Полное руководство по интерпретации / Пер. с англ. ООО «Пароль». М.: Бизнес Психологи, 2010.
26. Куэнк Н. MBTI: Полное руководство по интерпретации / Пер. с англ. ООО «Пароль». М.: Бизнес Психологи, 2010.
27. Лукьяненко А.Б. Система методов управления персоналом. Административные методы // Руководитель автономного учреждения. 2010. N 2. С. 44 - 54.
28. Магура М.И. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений // Управление персоналом. 2002. N 1. С. 24 - 29.
29. Максимова Л.В. Управление персоналом: основы теории и деловой практикум: Учеб. пособие. М.: Альфа-М. ИНФРА-М; 2009.
30. Максимова Л.В. Управление персоналом: основы теории и деловой практикум: Учеб. пособие. М.: Альфа-М. ИНФРА-М; 2009.
31. Минина В., Крупская А., Зубенко Н. Ключевые сотрудники организации: подходы к идентификации и проблемы управления // Кадровик. 2011. N 1. С. 86 - 97.
32. Минина В., Крупская А., Зубенко Н. Ключевые сотрудники организации: подходы к идентификации и проблемы управления // Кадровик. 2011. N 1. С. 86 - 97.
33. Митрофанова Е.А. Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации: теория, методология, практика. Автореф. дис. на соиск. учен. степ. докт. экон. наук. М.: ГУУ, 2008.
- Митрофанова Е.А. Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации: теория, методология, практика. Автореф. дис. на соиск. учен. степ. докт. экон. наук. М.: ГУУ, 2008.
35. Музыченко В.В. Мастер-класс по управлению персоналом. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2009. 648 с.
36. Музыченко В.В. Мастер-класс по управлению персоналом. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2009. 648 с.
37. Одегов Ю., Котова Л. Подходы к управлению человеческими ресурсами

- и их влияние на оценку эффективности работы с персоналом // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. N 2. С. 82 - 89.
38. Половинко В.С. Управление персоналом: системный подход и его реализация: Монография / Под науч. ред. Ю.Г. Одегова. М.: Информ-Знание, 2002. 484 с.
39. Половинко В.С. Управление персоналом: системный подход и его реализация: Монография / Под науч. ред. Ю.Г. Одегова. М.: Информ-Знание, 2002. 484 с.
40. Половинко В.С. Управление персоналом: системный подход и его реализация: Монография / Под науч. ред. Ю.Г. Одегова. М.: Информ-Знание, 2002. 484 с.
41. Пригожин А.И. Дезорганизация: причины, виды, преодоление. М.: Альпина-Бизнес Букс, 2007.
42. Пригожин А.И. Дезорганизация: причины, виды, преодоление. М.: Альпина-Бизнес Букс, 2007.
43. Салохединова Р. Роль персонала в системе управления качеством медицинских изделий для сердечно-сосудистой хирургии // Управление персоналом. 2010. N 6. С. 48 - 51.
44. Салохединова Р. Роль персонала в системе управления качеством медицинских изделий для сердечно-сосудистой хирургии // Управление персоналом. 2010. N 6. С. 48 - 51.
45. Салохединова Р. Роль персонала в системе управления качеством медицинских изделий для сердечно-сосудистой хирургии // Управление персоналом. 2010. N 6. С. 48 - 51.
46. Сивальнева Н.Н., Швеков А.В. Управление персоналом как элемент системы конкурентных преимуществ организации//»Управление персоналом», 2008, N 22
47. Сивальнева Н.Н., Швеков А.В. Управление персоналом как элемент системы конкурентных преимуществ организации// «Управление персоналом», 2008, N 22
48. Сивальнева Н.Н., Швеков А.В. Управление персоналом как элемент системы конкурентных преимуществ организации//»Управление персоналом», 2008, N 22
49. Сивальнева Н.Н., Швеков А.В. Управление персоналом как элемент системы конкурентных преимуществ организации// «Управление персоналом», 2008, N 22
50. Сивальнева Н.Н., Швеков А.В. Управление персоналом как элемент системы конкурентных преимуществ организации//»Управление персоналом», 2008, N 22
51. Синявец Т. Система управления персоналом как объект контроля // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. N 5. С. 96 - 104.
52. Синявец Т. Система управления персоналом как объект контроля // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. N 5. С. 96 - 104.
53. Синявец Т. Система управления персоналом как объект контроля // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. N 5. С. 96 - 104.
54. Скриптунова Е.А., Сурков О.В. Финансовый анализ для кадровой службы // Справочник по управлению персоналом. N 11. 2004.
55. Скриптунова Е.А., Сурков О.В. Финансовый анализ для кадровой службы // Справочник по управлению персоналом. N 11. 2004.
56. Степутьев А. От чего зависит конкурентоспособность персонала?// «Кадровик. Кадровый менеджмент», 2008, N 2
57. Татаринов А. Правовые основы управления персоналом // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. N 12. С. 42 - 53.
58. Татаринов А. Правовые основы управления персоналом // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. N 12. С. 42 - 53.
59. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова,

- Б.Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2001. - 560 с.
60. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2001. - 560 с.
61. Управление финансами в современной России: теория и методология: Монография. М.: СИНЕРГИЯ, 2009. 332 с.
62. Управление финансами в современной России: теория и методология: Монография. М.: СИНЕРГИЯ, 2009. 332 с.
63. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала. СПб.: Питер, 2003. 496 с.
64. Шайхутдинова Н.П. Проблемы правоприменения модельного термина «работник» // Трудовое право. 2008. N 3.
65. Шапиро С.А., Котенко И.Ю. Работа без конфликтов: тактика успешного сотрудничества. - М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2007.
- Шапиро С.А., Котенко И.Ю. Работа без конфликтов: тактика успешного сотрудничества. - М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2007.
67. Шапиро С.А., Котенко И.Ю. Работа без конфликтов: тактика успешного сотрудничества. - М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2007.
68. Шапиро С.А., Шатаева О.В. Основы управления персоналом в современных организациях: экспресс-курс: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Антикризисное управление» и другим междисциплинарным специальностям. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. 400 с.
69. Шапиро С.А., Шатаева О.В. Основы управления персоналом в современных организациях: экспресс-курс: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Антикризисное управление» и другим междисциплинарным специальностям. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. 400 с.
70. Шапиро С.А., Шатаева О.В. Основы управления персоналом в современных организациях: экспресс-курс: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Антикризисное управление» и другим междисциплинарным специальностям. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. 400 с.
71. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника. М.: ЮНИТИ-ДАНА,
72. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника. М.: ЮНИТИ-ДАНА,
73. Шахбазов А.А. Служба по управлению персоналом: перспективы развития в бюджетных учреждениях// «Отдел кадров бюджетного учреждения», 2008, N 3
74. Шендрик И. Роль человека в современном бизнесе. Человек - это цель или средство? // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2011. N 11. С. 74 - 83.

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/diplomnaya-rabota/60072>