

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/glava-diploma/64326>

Тип работы: Глава диплома

Предмет: Управление персоналом

1 Теоретические аспекты управления персоналом на предприятии повышения его эффективности 3

1.1 Сущность, цели и задачи управления персоналом на предприятии 3

1.2 Методы и оценка системы управления персоналом 15

1.3 Направления повышения эффективности управления персоналом 22

Список литературы 31

1 Теоретические аспекты управления персоналом на предприятии повышения его эффективности

1.1 Сущность, цели и задачи управления персоналом на предприятии

Современной практикой управления сформировано понимание человеческого ресурса в качестве одного из важнейших. В качестве «основы качественного и эффективного функционирования современных субъектов экономики выступают трудовые ресурсы, значение которых становится все сильнее в связи с персонифицированным характером труда. Значимым недостатком отечественных организаций является недооценка потенциала и интеллектуальных ресурсов людей, которые в них работают. А ведь именно человеческий потенциал является основным конкурентным преимуществом». Но при этом нужно отметить, что современным компаниям приходится прилагать значимые усилия для того, чтобы построить систему эффективного характера по управлению человеческим ресурсом.

Персоналом организации называются постоянные и временные работники, представители труда, который может быть квалифицированным и неквалифицированным.

К персоналу относят весь личный состав организации, который работает по системе найма и выполняет трудовые функции согласно определенному квалификационному уровню, компетенции, способностям, знаниям и умениям.

В качестве основного признака персонала выступает наличие трудовых отношений с организацией-работодателем.

Может быть классифицирован персонал организации по нескольким направлениям:

- основные сотрудники (которыми непосредственным образом осуществляются технологии производства) и вспомогательные сотрудники (ими осуществляется помощь процессу основного производства);
- управляющие сотрудники (к ним относят профессионалов, специалистов, главных специалистов, одного руководителя);
- технические исполнители (порой у них может отсутствовать высшее образование);
- обслуживающий персонал;
- согласно полу (деление на мужчин и женщин),
- согласно стажу,
- согласно квалификационному уровню.

Управление персоналом является одной из важнейших систем управления организацией, которая сконцентрирована на оптимизации работы сотрудников, эффективной организации их деятельности.

Управление персоналом представляет собой область знаний и умений, которые «направлены на обеспечение организации персоналом, способным качественным образом исполнять возложенные на него обязанности и реализовывать собственные идеи в ходе работы».

Под управлением персонала понимают «подбор и расстановку работников, обучение их прогрессивным приемам работы, обновление знаний, воздействие в морально-психологическом плане, разрешение конфликтных ситуаций в коллективе с целью обеспечения его слаженной, эффективной работы»..

Можно представить, что система управления персоналом представляет собой целую совокупность разного рода методов, форм, инструментов, которые предназначены «для более эффективного использования персонала с обеспечением нужного организации уровня производительности его труда».

У российских ученых отсутствует единое мнение по поводу того, что же является управлением персонала.

Экспертом в сфере кадровой работы, ведущим специалистом в сфере стимулирования труда Акимовым

А.А. утверждает, что «управление персоналом представляет собой только методы мотивации и стимулирования его труда». Все же остальные методы, по его мнению, в том числе аттестация и повышение квалификационного уровня, не относятся к управлению персоналом, а только к развитию конкурентоспособности самой организации.

При этом профессор Серов В.Г. делает упор на том, что при «управлении персоналом организации применяют любого рода формы воздействия на работников, в том числе обучение, повышение квалификации, наставничество, потому что все данные меры влекут за собой рост производительности труда».

Управление персоналом вместе с тем может быть рассмотрено как вид деятельности по руководству людьми, который направлен на достижение целей организации посредством использования труда, опыта, таланта данного рода людей с учетом степени их удовлетворенности своим трудом.

Управление персоналом включает в себя такого рода функции:

- функция формирования персонала;
- функция развития персонала;
- функция высвобождения персонала.

У каждой из указанных выше функций есть большое количество подфункций (табл. 1).

Таблица 1 - Функции и подфункции управления персоналом организации

Функции Подфункции

Формирования персонала организации - поиска

- отбора
- найма
- введения в должность
- адаптации

Развития персонала организации - обучения

- оценки
- карьерного развития
- повышения квалификации

Высвобождения персонала организации - увольнения

Является необходимым заметить, что формирование персонала является одним из самых ответственных, долгих и важных этапов всей работы с персоналом организации. От уровня эффективности его реализации находится в зависимости то, насколько быстрым и продуктивным образом человек станет полезным для организации и будет исполнять собственные задачи в профессиональном плане на том уровне, какого от него ждет руководство.

Процесс поиска персонала включает в себя формулировку требований и профиля должности специалиста, а вместе с тем установление источников его привлечения на современном рынке труда. Совершенствование технологий поиска происходит ежегодно, в большей степени переключаясь на современные ресурсы сети Интернет (сюда относят сайт hh.ru, superjob.ru, агентств по подбору кадров и т. д.).

Отбор представляет собой процесс выбора определенного рода кандидатов из всех тех, кем был проявлен интерес к заявленной организацией вакансии. Вся сложность указанного этапа состоит в определении у кандидата способностей, навыков и мотивации к занятию указанной должности кандидатом.

Под наймом подразумевается процедура оформления в юридическом плане нового сотрудника и его интеграция в организацию и ее структурное подразделение, куда он был принят.

Введение в должность является одним из этапов адаптации, под которым подразумевается предоставление новому сотруднику всех необходимых информационных сведений о работе организации и его функциональных обязанностях и правах, а вместе с тем и коммуникациях и организационной культуре, с целью обеспечения его вовлечения в скором времени в рабочий процесс и эффективного характера трудовую деятельность.

Адаптация представляет собой «процесс интеграции специалиста в организацию» посредством предоставления ему необходимых информационных сведений, технологий, которая связана с исполнением его должностных обязанностей, а вместе с тем и созданием комфортных условий для успешной работы в коллективе организации.

Процесс обучения персонала осуществляют на всех этапах деятельности в организации по управлению персоналом, он обусловлен необходимостью роста квалификационного уровня сотрудников и эффективности ведения их производственной деятельности, а вместе с тем совершенствования мотивации к развитию сотрудника в профессиональном плане.

Оценка является процедурой установления уровня знаний и навыков специалиста и их соответствия тем требованиям, которые предъявляются к занимаемой им должности .

Процесс повышения квалификации представляет собой предоставление возможности сотруднику в повышении уровня его профессиональных знаний для оптимизации исполнения им производственных функций и эффективно-сти его труда.

1. Акимушкин А.А. Управление персоналом. - М.: Перспектива, 2016. - 256с.
2. Ашуров К.Р., Абдуллоев Х.К. Персонал как объект и важный ре-сурс управления на предприятии // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. - 2018. - №9. - С.189-195.
3. Басюк А.С., Ильинова С.А. Концептуальная модель оценки эф-фективности управления персоналом как основа качества управления орга-низацией // Научные труды Кубанского государственного технологического университета. - 2017. - №1. - С.272-283.
4. Булей Н.В. Методы отбора персонала машиностроительных предприятий // Научный подход к общественному развитию: Сборник статей по материалам XXXI Международной научно-практической конференции. - М.: Научный консультант, 2018. - С.9-12.
5. Вopiлин В.В. Системный подход в управлении персоналом пред-приятия // Системный подход в управлении предприятиями: Глава в книге. - Нижний Новгород: НГТУ им. Р.Е. Алексеева, 2018. - С.128-133.
6. Донгак Ч.Г., Ондар А.М. Проблемы управления персоналом на российских предприятиях // Экономика, управление и право: инновационное решение проблем: Сборник статей XII Международной научно-практической конференции. - Пенза: Наука и Просвещение, 2018. - С.71-73.
7. Идигова Л.М., Чаплаев Х.Г., Амадаев А.А. Ключевые принципы построения модели компетенций для оценки персонала нефтегазовой компа-нии: Монография. - Грозный: ЧГУ, 2017. - 128с.
8. Калашникова Е.Ю., Бегларишвили К.Н., Ярамишян Т.М. Управ-ление персоналом предприятия // Экономические и правовые аспекты инно-вационного развития: Сборник научных статей. - Пенза: Глобус, 2018. - С.20-24.
9. Кирильчук С.П., Кошкидько В.В. Механизм эффективного управления персоналом предприятия // Формирование финансово-экономических механизмов хозяйствования в условиях информационной экономики: Сборник научных трудов III Международной научно-практической конференции. - Симферополь: Ариал, 2018. - С.82-85.
10. Костюнина В.Е., Лифанова С.А. Управление персоналом в орга-низации как фактор конкурентоспособности // INTERNATIONAL INNOVA-TION RESEARCH. - Пенза: Наука и Просвещение, 2017. - С.112-114.
11. Мельников С.И. Система управления процессом непрерывного корпоративного обучения на основе базы данных распределенной структу-ры // Научно-технический вестник Поволжья. - 2017. - №6. - С.208-210.
12. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебно-практическое пособие / под ред. В.П. Пашуто. - 4-е изд., стер. - М.: КНОРУС, 2015. - 412с.
13. Полонкоева Ф.Я., Китиева М.И., Орцханова М.А. Персонал предприятия как объект управления // Colloquium-journal. - 2018. - №4-3. - С.22-26.
14. Портер М. Конкурентное преимущества. Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 716с.
15. Серов В.Г. Методы управления персоналом. - Самара: Аспект, 2015. - 212с.
16. Сулима С.В., Медетова А.Г. Роль и значение системы управления персоналом в системе управления организацией // Евразийское научное объ-единение. - 2018. - Т. 3. - №4. - С.184-187.
17. Трегулова Н.Г. Особенности стратегического управления персо-налом на промышленном предприятии // Региональные проблемы преобра-зования экономики. - 2018. - №10. - С.204-210.
18. Фисенко Л.Е., Толоч И.В. Управление персоналом как фактор стратегического развития предприятия // Экономинфо. - 2018. - Т. 15. - №2. - С.11-16.
19. Фольмер К.В. Управление персоналом предприятия как одна из важнейших составляющих менеджмента // Проблемы и перспективы форми-рования инфраструктуры экономики знаний: Сборник статей. - М.: ИИ-ПУЛЬС, 2018. - С.88-90.
20. Чудинова А.А. Система управления персоналом на предприятии // Мировая наука. - 2018. - №5. - С.417-420.

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/glava-diploma/64326>