

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/65075>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЧАСТИ ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ 6

1.1.Понятие и основные элементы системы управления персоналом 6

1.2.Основные задачи обеспечения профессионального развития персонала организаций 20

1.3.Современные методы профессионального развития персонала 27

2.АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА КФУ 34

2.1.Краткая характеристика деятельности организации 34

2.2.Анализ системы управления персоналом в КФУ 41

2.3.Направления обеспечения профессионального развития персонала КФУ 52

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 66

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 71

ВВЕДЕНИЕ

В современных экономических условиях, в ситуации нестабильности занятости и рынка труда, перед предприятиями из самых разных сфер деятельности встает вопрос о том, как правильно и рационально организовать работу своего персонала, чтобы получить наибольшую выгоду от использования трудовых ресурсов.

Для решения задач на предприятии, связанных с распределением и использованием труда работников, существует отдельное направление в структуре предприятия – организация труда и управление системой обучения и профессионального развития персонала на предприятии. Процессы по управлению персоналом начинаются с момента начала поиска трудовых ресурсов на рынке труда, их подбора, до возможностей увольнения сотрудников в зависимости от роста качества организации труда и обучения персонала.

2

Основными направлениями деятельности руководства предприятия по организации обучения персонала являются:

улучшение профессиональной подготовки кадров;

управление деловой карьерой работников;

повышение качества знаний работников с помощью различных кружков и курсов;

совершенствование методов мотивации рабочих.

1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЧАСТИ ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

1.1.Понятие и основные элементы системы управления персоналом

Управление персоналом – это целенаправленная деятельность руководящего состава организации, а также руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, которая включает разработку концепции и стратегии кадровой политики и методов управления персоналом.

Для эффективной разработки системы управления персоналом, важна выработка самой концепции управления, которая может существенно отличаться в разных странах мира. Рассмотрим ее содержание более подробно.

Концепция управления персоналом – это система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций.

Естественно, в различных странах исторически развивалась своя система управления персоналом, свои технологии и методы, применяемые в кадровом делопроизводстве, которые зависят от

культуры и традиций организации труда в разных странах, имеющей свои отличительные особенности.

Законы управления персоналом едины и имеют похожие этапы, однако каждая страна реализует эти этапы специфично в зависимости от менталитета населения страны, в рамках сложившихся традиций, национальной культуры и психологии людей разной национальности. В результате этих объективных факторов возникает множество технологий управления персоналом, где главным фактором являются основные идеи и принципы управления кадрами, цели и ценностные ориентации, определяющие характер кадрового управления в конкретной стране.

Особенностями организации труда персонала в развитых странах являются совокупность внутриорганизационных принципов, моральных и административных норм и правил взаимоотношений внутри персонала, система ценностей и убеждений, принимаемая всем персоналом и подчиненная глобальной цели компании. Соблюдение этих особенностей

3

гарантирует успех и эффективность функционирования персонала и, как следствие, развитие организации.

Необходимость разработки технологий управления персоналом в разных странах мира обусловлена тем, что:

отношения между персоналом должны строго регламентироваться общими для всех принципами;

новые работники быстрее приспосабливаются к существующей системе моральных ценностей и требованиям администрации;

администрация проводит свою кадровую политику, часто отличающуюся от политики других организаций в других странах мира;

разнообразие вероисповеданий влияет на отношение людей к работе, поэтому важно иметь общие принципы и в этой области человеческих отношений.

1.2. Основные задачи обеспечения профессионального развития персонала организаций

Профессиональное развитие персонала является важным условием успешной деятельности любой организации. Это особенно справедливо на современном этапе развития общества, когда ускорение научно-технического прогресса ведет к быстрым изменениям требований к профессиональным знаниям, умений и навыков. Знания выпускников в начале XX века обесценивались через 30 лет, в конце века — через 10, современные специалисты должны переучиваться через 3-5 лет.

Профессиональное развитие персонала — система взаимосвязанных действий, включающих выработку стратегии, прогнозирование и планирование потребности в персонале, управление карьерой и профессиональным ростом, организацию процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование организационной культуры.

Профессиональное развитие персонала представляет собой процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач.

Цели профессионального развития персонала:

- повышение трудового потенциала работников для решения личных задач и задач в области функционирования и развития организации;
- повышение эффективности труда;
- снижение текучести кадров;
- подготовка необходимых руководящих кадров;
- воспитание молодых способных сотрудников;

4

- достижение большей независимости рынка труда;
- адаптация к новым технологиям;
- рост социальных качеств сотрудников и их удовлетворенности трудом.

Процессы по управлению профессиональным развитием человеческих ресурсов начинаются с момента начала поиска трудовых ресурсов на рынке труда, их подбора, до возможностей увольнения сотрудников в зависимости от повышенных требований к организации труда на предприятии.

1.3. Современные методы профессионального развития персонала

Управление профессиональным развитием человеческих ресурсов включает: стратегический аспект, необходимый для решения принципиально новых или глобальных задач; типичные функции планирования; развитие индивидуальных способностей с учетом повышения квалификации; затраты в соответствии с бюджетом организации.

-Экономический подход. Внимание уделяется технической подготовке. В рамках единой системы управления человеческими ресурсами строго соблюдаются управленческие вертикали. Производится подразделение всех структур организации. Достигается баланс между системой управления и степенью ответственности.

- Организационный подход. Формируется новый взгляд на персонал организации. Сотрудники считаются не трудовым ресурсом, а человеческим. Уделяется особое внимание социокультурным и социопсихологическим аспектам. Реакция людей на внешнее и внутреннее управление эмоционально-ответственная. Человеческие ресурсы обладают интеллектом, способностью к систематическому совершенствованию профессионализма. А значит, являются самым важным и долговременным источником стабильного развития организации.

-Гуманистический подход направлен на создание в организации культурного феномена. Совместная деятельность людей осуществляется с учетом основных ценностей компании. Уделяется особое внимание развитию корпоративной культуры.

Методики управления профразвитием человеческих ресурсов предприятия направлены на создание всех условий и социальных предпосылок на обеспечение эффективной работы всех специалистов, правильность аттестации и подбора персонала.

В основе таких решений заложены процессы:

- создания материальных, социальных предпосылок для стабильности обеспечения эффективной управленческой деятельности;
- стратегическая и инновационная деятельность, позволяющая осуществить развитие всей управленческой системы;
- переход от системы оперативного управления к методике, направленной на развитие и решение стратегических задач;
- применения систем и основ социоинженерной практики;

5

- активизацию ресурсов технико-технологического, финансового, информационного, материального направления.

Процессы администрирования не рассматриваются в качестве активных инструментов управления человеческими ресурсами. Основная работа переходит на менеджеров в сфере управления.

2.АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА КФУ

2.1.Краткая характеристика деятельности организации

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет» (далее - Университет) – это унитарная некоммерческая организация, созданная для осуществления образовательных, научных, социальных и культурных функций.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет» (далее – ФГАОУ ВО К(П)ФУ, Университет, КФУ) создан путем изменения типа и вида государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина» в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 октября 2009 г. № 1172 , Распоряжением Правительства Российской Федерации от 02 апреля 2010 г. № 500-р и Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 июля 2015 г. № 714 . Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 2 февраля 2011 г. № 156 федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет» реорганизовано в форме присоединения к нему государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Татарский государственный гуманитарно педагогический университет», государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский государственный финансово-экономический институт» и государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Елабужский государственный педагогический университет».

Уже в первые десятилетия своего существования он стал крупным центром образования и науки. В нем сформирован ряд научных направлений и школ (математическая, химическая, медицинская, лингвистическая, геологическая, геоботаническая и др.). Предмет особой гордости университета — выдающиеся научные открытия и достижения: создание неевклидовой геометрии (Н. И. Лобачевский), создание теории строения органических соединений (А. М. Бутлеров), открытие электронного парамагнитного резонанса (Е. К. Завойский), открытие акустического парамагнитного резонанса (С. А. Альтшулер) и многие другие.

2.2. Анализ системы управления персоналом в КФУ

6

Управление кадрами в университете подразумевает реализацию профессиональных возможностей работников, обеспечение их прав, льгот и гарантий.

В соответствии со штатным расписанием, структурные подразделения университета обеспечены необходимым профессорско-преподавательским составом, сотрудниками, инженернотехническими работниками, учебно-вспомогательным и обслуживающим персоналом.

В состав Управления входят три отдела:

1. Отдел кадровой политики по работе с персоналом;
2. Отдел по работе с профессорско-преподавательским составом;
3. Отдел по контролю движения контингента обучающихся.

Деятельность Управления кадрами направлена на осуществление следующих задач :

- Учет кадров;
- Контроль за состоянием трудовой дисциплины в подразделениях КФУ и соблюдением сотрудниками КФУ правил внутреннего трудового распорядка;
- Анализ текучести кадров;
- Разработка мероприятий по укреплению трудовой дисциплины, снижению текучести кадров, потерь рабочего времени, контроль за их исполнением;
- Создание информационных баз данных о работниках и студентах, ее своевременное обновление, оперативное предоставление необходимой информации.

В соответствии с целями и задачами Управление исполняет функции: организации приема на работу профессорско-преподавательского состава; контроля соблюдения Трудового кодекса, других законов РФ, внутривузовских локальных нормативных актов и приказов, касающихся кадров; подготовки кадровых приказов; ведения формы обязательной первичной учетной документации по учету труда и его оплаты; оформления и учета трудовых книжек; ведения личных дел; консультирования сотрудников; составления и корректировки графика отпусков; оформления документов, связанных с различными выплатами, пособиями и льготами; и некоторые другие функции.

Кадровая политика КФУ касается последовательного осуществления организационноуправленческих действий, которые направлены на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала университета, на создание ответственного и высококвалифицированного коллектива профессорско-преподавательского состава, способного своевременно реагировать на постоянно изменяющиеся требования рынка с учетом Миссии и стратегии развития университета. Она находит отражение в его Уставе, коллективном договоре, корпоративном кодексе, правилах внутреннего трудового распорядка, трудового договора сотрудника, положении об оплате труда, должностных инструкциях.

Концепция кадровой политики КФУ определяет систему кадрового обеспечения реализации стратегического развития университета и включает цели, задачи, принципы, приоритетные направления кадровой политики, механизм регулирования кадровых процессов и

7

взаимоотношений с учетом перспектив развития университета, определяет порядок управления кадровой политикой университета.

Концепция кадровой политики университета строится на принципе неукоснительного соблюдения норм Конституции Российской Федерации, законов РФ, в том числе трудового законодательства, норм международного права в области высшего образования, на основе действующей нормативно-правовой базы университета.

2.3. Направления обеспечения профессионального развития персонала КФУ

Для университета большое значение имеет организация и анализ труда педагогов, оценка

эффективности его использования.

Во время анализа труда необходимо знать динамику численности работников за последние периоды времени, обеспеченность организации, их состав и структуру, движение рабочей силы, эффективность использования рабочего времени. В особенности важное значение во время анализа имеет анализ численности работников имеет изучение их состава и структуры по полу, возрасту, стажу работы, квалификации, профессиям, уровнем образования и т.д.

Анализ динамики численности работников за отдельный период времени осуществляют с помощью показателей:

- среднесписочная численности работников

- учетная численности работников на начало (конец) анализируемых периодов времени.

Для этих показателей вычисляют соответствующие показатели динамики и на основе их сравнения выявляют закономерность и отдельные тенденции в изменении кадрового потенциала.

В 2019 году ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) В ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет», с учетом филиалов работает 9647 сотрудников, в том числе более 4055 научно-педагогических работников (из них 2231 –кандидаты наук, 629 — докторов наук).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Эволюция концепций руководства человеческими источниками началась в середине XX века. В этот момент выделяли три основных подхода: экономический, организационный, гуманистический. При экономическом подходе важное место отводится технической подготовке кадрового состава. Организацию рассматривают в качестве большого механизма, все части которого работают слаженно и эффективно, если удачно подогнаны друг к другу.

Система управления работает, соблюдая такие принципы, как:

- обеспечение единого руководства. Все приказы исходят от одного руководителя;

- соблюдение вертикали управленческой власти; обеспечение объема контроля. Для успешной коммуникации и координации в системе управления одному руководителю подчиняется ограниченное количество персонала;

8

- разделение линейных и штабных структур. Властные полномочия имеют строгое разграничение;

- достижение оптимального баланса между обеспечением дисциплины, властью, ответственностью;

- подчинение интересов коллектива общему делу;

- обеспечение равенства на всех уровнях организационной структуры.

СПИСОК ИСПОЛЪЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Правовые акты:

1. Трудовой Кодекс РФ

2. Закон РФ от 19.04.1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 28.12.2016 г.)

3. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.04.11 №342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»

Источники на русском языке:

4. Афанасьева В.Я. Теория менеджмента. – М.: Юрайт, 2015. – 346 с.

5. Бухалков М.И. Нормирование труда. – М.: ИНФРА, 2014. – 424 с.

6. Веснин В.Р. Теория организации. – СПб: Проспект, 2016. – 303 с.

7. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2016. – 688 с.

8. Веснин, В.Р. Управление персоналом: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2015. – 439 с.

9. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. - М.: Норма, 2014. - 400 с.

10. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Выпуск 1. - М.: «Издательство ПРИОР», 2012. - 176 с.

11. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения: учебно-методическое пособие: практикум / под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна. - М.: Экономический факультет МГУ; ТЕИС, 2015. - 458 с.

12. Ивановская Л.В. Организация труда персонала. – М.: Проспект, 2016. – 64 с.

13. Кибанов А.Я. Социология труда. – М.: ИНФРА, 2015. – 584 с.
14. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФА-М, 2015. – 200 с.
15. Кутепова К.В., Побединский Г.В. Научная организация труда и нормирование труда. Учебник для ВУЗов. – 2014. – 355 с.
- 9
16. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом. – М.: Палеотип, 2014. – 402 с.
17. Неверкевич Д.О. Влияние современного состояния занятости на формирование кадрового потенциала предприятия. – М.: МГУ, 2016. – 122 с.
18. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии. – М.: Спектр, - 2017. – 312 с.
19. Половинко В.С. Человеческие ресурсы и кадровая политика. – ОмГУ, 2014. – 210 с.
20. Романова А.Т. Экономика предприятия. – СПб.: Проспект, 2016. – 442 с.
21. Рофе А.И. Организация и нормирование труда. – М.: Кнорус, 2014. – 336 с.
22. Рофе И.А. Экономика труда. – М.: Кнорус, 2013. – 224 с.
23. Складская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: Дашков и К, 2015. – 340 с.
24. Тихомирова Т.П. Организация и нормирование труда. Электронная библиотека. Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/586/75586>
25. Фищенко К. С. Оценка эффективности работы персонала// Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф.— М.: РИОР, 2014. — 70 с.
26. Чеботарев Н. Ф. Оценка конкурентоспособности: человеческий капитал // Аудит и финансовый анализ. - 2015. - № 4. - С. 262-272.
27. Чижова Л. Развитие трудового потенциала: обоснование стратегии // Человек и труд. - 2016. - № 1. - С. 48-53.
- Электронные ресурсы:
28. <http://www.rosmintrud.ru/> - министерство труда РФ
29. <http://www.niitruda.ru/> - НИИ труда
30. <http://eactt.ru/> - аналитический центр по труду
31. <http://laboureconomics.ru/> - экономика труда
32. <http://www.jobgrade.ru/> - все об организации труда в компании
33. <http://www.vivivi.ru> – информационно-образовательный портал
34. <http://www.ilo.org> – международная организация труда
35. <http://www.inventech.ru> – библиотека по менеджменту
36. <http://www.ilo.org> – международная организация труда
37. <http://consulting.1c.ru> – управление предприятием
38. <http://ekonomic.narod.ru/> - организация труда и заработной платы
- 10
39. <http://investobserver.info> –институт управления бизнесом
40. Внутренние документы КФУ

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/65075>