

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://studservis.ru/kursovaya-rabota/79745>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
Глава 1. Теоретические основы кадрового анализа на предприятии.....	5
1.1. Понятие, роль и значение кадрового потенциала.....	5
1.2. Понятие и сущность кадрового анализа.....	7
1.3. Основные методы и принципы анализа кадрового потенциала на предприятии.....	12
Глава 2. Исследование методов кадрового анализа на примере ООО «Цветочный Ряд».....	18
2.1. Краткая характеристика ООО «Цветочный Ряд».....	18
2.2. Анализ организационной структуры кадровой службы и оценка кадрового состава в ООО «Цветочный Ряд».....	23
2.3. Проектирование рекомендаций по совершенствованию кадрового анализа в ООО «Цветочный Ряд».....	30
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	35
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	38

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Современный мир, особенностями которого являются непрерывное техническое совершенствование и экономическая, политическая, культурная интеграция, отличается высоким уровнем конкуренции. Переход к рыночным отношениям усилил международное сотрудничество, активизировал торговые, культурные и политические процессы. В условиях перманентного экономического соперничества проявилась необходимость существенных изменений в системе управления персоналом. В динамично меняющихся условиях возникают ситуации, требующие оперативных решений в нестандартных ситуациях, вследствие чего усиливаются потребности в коммуникационных взаимодействиях и сотрудничестве внутри коллектива. На сегодняшний момент во многих странах с рыночной экономикой укрепляется тенденция использования методов кадрового анализа в процессе деятельности организации. Использование данных методов в процессе деятельности предприятия позволяет обеспечить оптимальное раскрытие потенциала сотрудников и их мотивацию в условиях противоречия между производственными требованиями, целями и задачами предприятия с одной стороны, и интересами, и потребностями сотрудников, с другой стороны.

Таким образом, актуальность темы исследования обосновывается тем, что в настоящее время вопросы использования методов кадрового анализа в процессе жизнедеятельности компании являются наиболее значимыми, при эффективной реализации данных методов отсутствует соперничество в продвижении по карьерной лестнице, сводятся к минимуму конфликты, не нарушается психологический микроклимат в группе, что, безусловно, повышает результативность предприятия. Несмотря на множество исследований в области управления персоналом, проблема эффективного кадрового анализа в организации остается актуальной как для российских компаний, так и для зарубежных и требует дальнейших исследований. Объектом исследования в данной работе выступают процессы использования методов кадрового анализа в ООО «Цветочный Ряд».

Предметом исследования являются методы кадрового анализа.

Цель работы: на основании изучения теоретических материалов провести кадровый анализ в ООО «Цветочный Ряд» и предложить рекомендации по его совершенствованию.

В соответствии с поставленной целью необходимо решение следующих задач:

1. Изучить теоретические материалы, формирования методов кадрового анализа.
2. Раскрыть понятие и сущность кадрового анализа.

3. Рассмотреть классификацию методов кадрового анализа.

4. Исследовать методы кадрового анализа в ООО «Цветочный Ряд».

5. Предложить рекомендации по совершенствованию кадрового анализа в ООО «Цветочный Ряд».

Теоретической и методологической основой исследования послужили труды ученых в области экономики, работы, посвященные проблемам управления персоналом, теории исследований в области психологии.

Весомый вклад в проблематику исследования методов управления персоналом в организации внесли российские ученые: Г.М. Андреева, В.М. Савина, Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева, А.Я. Кибанов, Л.В. Карташова.

Определенный вклад в развитие научных теорий управления внесли зарубежные ученые: Э. Мэйо, М.

Фоллет, А. Блум. Проблемам процесса построения кадровой политики посвящены работы: Н.Н Богдан, И.П. Бушуевой, И.А. Дубровина, Ю.Г. Одегова.

Основными методами исследования являются: анализ, наблюдение.

Курсовая работа состоит из введения, 2-х глав, заключения, списка использованных источников, приложения.

Глава 1. Теоретические основы кадрового анализа на предприятии

1.1. Понятие, роль и значение кадрового потенциала

В настоящее время, в связи с динамично изменяющейся средой ни одна организация не может эффективно функционировать без грамотного управления человеческими ресурсами. Слабость кадрового потенциала существенно влияет на эффективность организации. В результате работа по подбору, обучению, и развитию персонала становится наиболее актуальным вопросом кадровой политики предприятия.

В настоящее время под кадровым потенциалом понимается не только штат сотрудников, но и средства, источники и запасы человеческих ресурсов, потенциальные возможности каждого работника, которые могут эффективно использоваться в производственных процессах предприятия.

Так, например, С.Ю. Кабашев считает, что кадровый потенциал – это профессиональные возможности сотрудника предприятия, которые используются для достижения стратегических целей организации [11, с. 7]. С данным определением соглашаются В.Я. Афанасьев и А.Я. Кибанов, подчеркивая, что каждый сотрудник несет определенный функционал, исполняя свои профессиональные обязанности в силу опыта и компетенции [13, с. 42]. В свою очередь В.В. Авдеев отмечает, что кадровый потенциал необходимо рассматривать с точки зрения совокупности способностей всех сотрудников предприятия, которые имеют профессиональные навыки и знания, а также обладают опытом в определенной сфере деятельности, благодаря которым повышается эффективность предприятия в целом, посредством увеличения его экономических показателей [2, с. 27].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В работе изучены теоретические материалы, характеризующие основные особенности кадрового анализа в организации, раскрыты понятие и сущность кадрового анализа, рассмотрена методология проведения и особенности кадрового анализа, проанализирован процесс кадрового анализа ООО «Цветочный Ряд», предложены мероприятия по совершенствованию кадрового анализа ООО «Цветочный Ряд».

По полученным в ходе анализа результатам можно сделать следующие выводы:

1. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия показал, что финансовое положение предприятия за отчетный период претерпело существенные изменения. Все показатели, рассчитанные в 2018 году, имеют высокие значения по сравнению с предыдущим периодом, и в данный момент предприятие обладает высокой производительностью труда, наблюдается увеличение объема денежных средств, увеличение показателей рентабельности, что свидетельствует о финансовом благополучии организации.

2. Анализ среднемесячной заработной платы и выработки на одного работника в 2018 году показал положительную динамику: выработка на одного работника выросла на 2,6%, средняя заработная плата одного работника с 2017 года возросла на 3333 рублей, или на 13,8%.

3. Проведенная оценка системы кадрового анализа недостаточно эффективное использование потенциала

работников, а также отсутствие четко проработанной системы мотивации и оценки персонала, коэффициент текучести кадров в 2018 году возрос на 0,8%.

4. Анализ существующей на предприятии системы кадрового анализа выявил ориентацию на отслеживание стратегических показателей, отсутствие информации оперативного и тактического характера. Что свидетельствует о недостаточно проработанной концепции системы оценки эффективности деятельности персонала, которая влечет за собой слабо развитое управление результативностью, отсутствие мотивирующей рабочей среды.

В связи с проведенным анализом были даны следующие рекомендации по совершенствованию системы кадрового анализа ООО «Цветочный Ряд»:

1. В качестве отслеживания оперативной информации ежемесячно мониторить показатели, которые связаны с нарушениями трудовой дисциплины, сведения о взысканиях и объяснительных. Данный анализ позволит выявить несоответствие предъявляемых требований работника либо несоответствие занимаемой им должности, не дожидаясь очередной аттестации.
2. В качестве отслеживания информации тактического характера ежеквартально мониторить показатели по качественному составу кадров, который включает данные о системе найма персонала. Введение данной системы позволит более эффективно подходить к отбору новых сотрудников и снизить текучесть кадров на предприятии.
3. В качестве мониторинга результативности деятельности персонала внедрить систему KPI, которая разрабатывается индивидуально для каждого сотрудника. Оценка деятельности сотрудника с учетом системы KPI выступит в качестве системы материального стимулирования посредством которой все сотрудники подразделений распределяться по категориям, согласно их компетентности для того, чтобы оценить результативность труда как отдельного сотрудника, так и команды в целом. Данный метод мониторинга персонала позволит выявить слабые звенья и четко определить размер материального вознаграждения, а также выступит действенным рычагом воздействия на персонал.
4. Для более детальной оценки профессиональных качеств руководящего состава внедрить методику «Оценка и анализ своих личных ограничений» М. Вудкока и Д. Фрэнсиса. Данная методика позволит оценить характерные особенности работы руководящего состава компании не только посредством их собственной оценки, но и оценки их деятельности сотрудниками подразделений, основанные на личных качествах руководителя.

Таким образом, последовательное внедрение предложенных мероприятий в систему мониторинга персонала позволит усовершенствовать не только кадровую политику ООО «Цветочный Ряд», но и окажет положительное влияние на эффективность деятельности предприятия в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Сайт компании ООО «Цветочный Ряд» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://tsvet-ryad.ru>.
2. Авдеев В.В. Управление персоналом: технология формирования команды. Учебное пособие – М.: ЭСМО, 2014. – 291 с.
3. Алиев И.М. Экономика труда. – М.: Юрайт, 2013. – 671 с.
4. Аникеев С.Н. Управление персоналом в развивающейся организации. – М.: ЭСМО, 2014. – 245 с.
5. Васин Ю.П. Совершенствование кадровой политики на предприятии. – М.: ЭСМО, 2015. – 147 с.
6. Дубровин И.А. Бизнес – процессы на предприятии: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2014. – 384 с.
7. Еремина Б.Л. Кадровая политика. – Минск: Современная школа, 2012. – 320 с.
8. Жабин А.П. Управление человеческими ресурсами. – М.: КНОРУС, 2013. – 656 с.
9. Жуков А. Л., Хабарова Д. В. Аудит человеческих ресурсов организации: учебное пособие.- М.: Директ-Медиа, 2019. – 363 с.
10. Ильина Л.О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами. – М.: ЭСМО, 2014. – 116 с.
11. Кабашов С.Ю. Профессиональная этика, кадровая политика. – М.: ИНФРА, 2014. – 216 с.
12. Калмыкова, О. Ю.Кадровая политика организации: учеб. пособие /О. Ю. Калмыкова, Н. В. Соловова. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2015. – 70 с.
13. Кибанов А.Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. – М.: Юрайт, 2014. – 427 с.
14. Красноженова Г.Ф. Управление трудовыми ресурсами. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 495 с.
15. Лобачев З.Д. Социально-психологическая диагностика и аттестация персонала предприятия в условиях совершенствования кадровой политики. – М.: ООО «Вершина», 2014. – 117 с.
16. Мамаева В.Ю. Человеческие ресурсы и кадровая политика. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 240 с.

17. Лапин Л.М. Управление персоналом. Корпоративный мониторинг. психодиагностика. – 4-е изд., перераб. – М: КНОРУС, 2013. – 79 с.
18. Матвеев К.С. Кадровое планирование. – СПб.: Питер, 2014. – 400 с.
19. Матрусова, Т.Н. Стратегия всеобщего контроля качества и обучение персонала. – М.: ООО «Вершина», 2014. – 352 с.
20. Медведев М.Ю. Учетная политика организации: Учебник для вузов. – М.: Финансы и статистика, 2015. – 494 с.
21. Мильнер Б. З. Теория организации: Учебник. – М.: ЭСКМО, 2014. – 495 с.
22. Могилевкин, Е.В. Организация системы деловой оценки персонала в компании. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 288 с.
23. Молотников А.Е. Кадровая служба. – М.: ООО «Вершина», 2014. – 352 с.
24. Морозов М.А. Управление персоналом организации: Учебник для студентов вузов. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 288 с.
25. Назоренко Т.К. Совершенствование кадровой политики и ее планирование на предприятии. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 85 с.
26. Одегов Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: Учебное пособие. – М.: Юрайт, 2014. – 442 с.
27. Оксина К.Э. Кадровая политика и мониторинг персонала. – М.: Омега-Л, 2014. – 656 с.
28. Папирян Г.А. Социология управления. – М.: Либроком, 2013. – 160 с.
29. Петров А. Повышение квалификации работников – М.: Издательский центр «Академия», 2015. – 288 с.
30. Пименов, А. Виды и методы обучения сотрудников: выбираем оптимальный. – М.: ЭСКМО, 2013. – 192 с.
31. Раздорожный, А.А. Управление организацией. – М.: Омега-Л, 2015. – 656 с.
32. Рыбак Я. О. Кадровая политика: Учебник. – М.: Дашков и К, 2014. – 109 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/kursovaya-rabota/79745>