

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/83944>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

Введение 3

Глава 1. Анализ управления процессом командообразования ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье» 7

1.1. Характеристика ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье» 7

1.2. Анализ системы управления персоналом центра 23

1.3. Анализ управления процессом командообразования в ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье» 26

Выводы по первой главе 34

Глава 2. мероприятия по управлению процессом командообразования в ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье» 35

2.1. Разработка мероприятий по управлению процессом командообразования в центре 35

2.2. Нормативно-правовое обеспечение мероприятий по управлению процессом командообразования в центре 43

2.3. Социально-экономическая эффективность мероприятий по управлению процессом командообразования в центре 47

Выводы по второй главе 53

Заключение 54

Список использованных источников 57

Введение

Вопрос о том, какая деятельность – индивидуальная или коллективная – является более эффективной, уже долгое время находится в центре внимания психологов. Интерес этот вполне объясним. Любая организация стремится к максимальной отдаче в своей деятельности и нуждается в знаниях о том, как лучше спланировать и распределить обязанности среди своих работников.

При этом в настоящее время важнейшую основу конкурентных преимуществ любой организации начинают составлять не сырьевые или производственные, а человеческие ресурсы, т.е. люди, их высокая квалификация, система ценностных ориентаций, знания, навыки, умения и стремление к реализации поставленных целей. Однако сами по себе работники не могут создать систему управления, отличающуюся единством целей и действий, общностью корпоративных ценностей и интересов. Их объединение в единое целое возможно только на основе эффективной командной организации.

Любая организация состоит из подсистем, коллектива, который условно может быть разделен на группы. В структуре организации есть отделы: отдел финансов, отдел персонала, отдел доставки и т. д. Кроме того, существуют формальные и неформальные объединения. Понятие группы, в свою очередь, тесно связано с понятием команды. Отсюда следует, что психология группы, знание ее основных законов, умение правильно проводить диагностику, крайне важны для эффективного управления организацией в целом и персоналом в частности. В этом случае будет возможность управления процессом командообразования в организации.

Потребность в тимбилдинге может возникнуть в различных ситуациях развития российских организаций. Стремительные изменения как в политике, так и в бизнесе приводят к появлению таких задач, для решения которых в настоящее время нет конкретных специалистов. Кроме того, команды могут формироваться в тех случаях, когда решение задачи требует творческого подхода от определенной группы людей и не представляется возможным для отдельного человека. Приводятся примеры создания команд в кризисных для организации ситуациях, когда основной задачей сформированной команды является поиск путей выхода из кризиса, а также в ситуациях резких изменений стратегии управления руководством организации, когда обучение с нуля, развитие и игра среднего звена управленческой команды позволяют существенно оптимизировать систему управления организацией, избежать лоббирования интересов конкретных подразделений, конфликтов по поводу распределения ресурсов.

Потребности в деятельности коллектива возникают в условиях быстрых изменений и различных

структурных сдвигов, с появлением новых направлений работы, глобальных целей, программ, при необходимости совместной работы над реальными задачами, когда необходим новый взгляд на проблемы и коллективное принятие решений, поддержание или создание дружеских отношений в коллективе, преодоление конфликтных ситуаций, напряженной эмоциональной атмосферы, а также, при необходимости, повышение уровня слаженности, доверия и взаимопомощи между сотрудниками. Таким образом, исследование управления процессом командообразования является актуальным и значимым.

Противоречие состоит между необходимостью повышения эффективности деятельности центра для достижения стратегических целей и несовершенством социальной подсистемы в части процесса командообразования.

Была выявлена следующая проблема – необходимо управление процессом командообразования в ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье»

Целью исследования является анализ управления процессом командообразования в ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье»

Поставленная цель достигается в выпускной квалификационной работе последовательным решением следующих задач:

1. Проанализировать научные источники в сфере процесса командообразования.
 2. Проанализировать систему управления персоналом ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье»
 3. Проанализировать управление процессом командообразования в ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье».
1. Разработать мероприятия по управлению процессом командообразования в ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье»
 2. Определить нормативно-правовое обеспечение и социально-экономическую эффективность мероприятий. Объектом исследования является процесс командообразования. Предметом исследования является управление процессом командообразования в ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье». Методы исследования: теоретические – анализ, синтез, описание, сравнение, обобщение; практические – опрос, анализ документации, методика «СПСК» (социально-психологическая самооценка коллектива) Р.О.Немова, методика определения степени ценностно-ориентационного единства группы (ЦОЕ) Р.О.Немова.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена поставленными целью и задачами, содержит введение, две главы, выводы по каждой из них, заключение, список использованных источников.

Во введении представлен научный аппарат исследования.

В первой главе «Анализ управления процессом командообразования в ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье» представлена характеристика центра, являющегося базой исследования, результаты анализа системы управления персоналом, а также результаты анализа управления процессом командообразования ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье».

Во второй главе «Мероприятия по управлению процессом командообразования в ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье» предложен перечень мероприятий по управлению процессом командообразования в ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье», также рассмотрено нормативно-правовое сопровождение мероприятий, с прогнозированием экономической и социальной эффективности мероприятий.

В заключении сделаны выводы по проведенному исследованию.

Глава 1. Анализ управления процессом командообразования ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье»

1.1. Характеристика ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье»

Наше исследование проводилось на базе ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье».

«Европейский медицинский центр «УГМК-Здоровье» – многопрофильная клиника, в которой сосредоточены практически все возможности современной качественной медицины - комплексная диагностика, полный спектр терапевтических услуг, комфортные условия для пребывания (стационар на 41 палату), собственная лаборатория, аптека. В операционном блоке клиники «УГМК-Здоровье» ведутся лапароскопические, малоинвазивные и эндоскопические операции по направлениям общей хирургии, гинекологии, урологии, проктологии, флебологии, пластической хирургии, барриатрической хирургии, нейрохирургии, ортопедии, травматологии, оториноларингологии.

В структуру клиники «УГМК-Здоровье» также входят: Детская поликлиника, Центр тибетской медицины, Стоматологический центр.

В Детской поликлинике «УГМК-Здоровье» детям и подросткам от 0 до 18 лет предлагают полный спектр консультативной, диагностической, профилактической и лечебно-реабилитационной помощи. Для удобства маленьких клиентов и их родителей организована выездная форма работы, дети могут получить консультацию любого специалиста у себя на дому и пройти некоторые виды обследования в домашних условиях.

Центр Тибетской медицины «УГМК-Здоровье».

К услугам клиентов уникальные, высококвалифицированные врачи и специалисты из Клиники Тибетской медицины в Пекине. Все специалисты «Центра тибетской медицины «УГМК-Здоровье»» с детства познавали глубинные тайны тибетской медицины, и овладевали уникальными методиками диагностики и лечения в монастырях Тибета под руководством учителей, старцев и Лам. Все программы Центра направлены на активацию внутренних ресурсов организма, повышение иммунитета, гармонизацию тела, духа и сознания. Стоматологический центр «УГМК-Здоровье» оказывает весь спектр стоматологических услуг по лечению зубов, протезированию и профилактике. Специализации врачей-стоматологов «УГМК-Здоровье» охватывают все современные направления стоматологии: ортодонтия, ортопедия, имплантация, хирургия, детская стоматология, гигиена, профилактика и лечение зубов.

- Семейная поликлиника, Малышева, 102Б
- Детская поликлиника - Шейнкмана, 73
- Детская поликлиника, отделение № 2 - Шейнкмана, 113
- Центр когнитивных технологий - Шейнкмана, 88
- Поликлиника - Бажова, 183
- Центр тибетской медицины - Шейнкмана, 113
- Стоматология - Шейнкмана, 113
- Поликлиника № 4 - Шейнкмана, 128

Штатное расписание составляется и утверждается руководителем организации и регулируется в зависимости от объема работ данного центра.

Деятельность организации регулируется следующими документами:

- Конституция РФ;
- Гражданский кодекс РФ;
- Налоговый кодекс РФ;
- Трудовой кодекс РФ;
- ФЗ «О бухгалтерском учете»;
- Приказ об учетной политике;
- План счетов бухгалтерского учета;
- Положение о документообороте;
- иные нормативные акты, регулирующие деятельность ООО «Европейский медицинский центр Угmk-здоровье».

Таким образом, из документов видно, что хозяйственно-финансовая деятельность центра регулируются достаточно большим объемом законодательных актов различного уровня, начиная от Конституции РФ и заканчивая локальными нормативными актами, которые издаются на самом предприятии и утверждаются руководителем.

Учетная политика организации оформлена приказом «Об учетной политике, утвержденной руководителем организации, т.е. директором. Формирование учетной политики в данной организации возложена на главного бухгалтера.

В организации применяется журнально-ордерная форма учета. Данная форма учета повышает контрольное значение учета, облегчает составление отчетов. Это наиболее распространенная форма организации бухгалтерского учета. Ответственность за ведение бухгалтерского учета возложена на главного бухгалтера, а также по закону РФ ответственность за правильность данных в отчетах несет руководитель центра.

Обобщение данных бухгалтерского учета в ООО «Европейский медицинский центр Угmk-здоровье» производится с помощью бухгалтерской отчетности, основными формами которой являются бухгалтерский баланс и отчет о прибылях и убытках. Баланс является отчетным документом и составляется на последний календарный день отчетного периода. Баланс состоит из актива и пассива.

В организации разработан план документооборота, который регламентируется Положением и утвержден

руководителем организации.

Таблица 1 - Извлечение из бухгалтерского баланса 2016-2018 г. ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье»

АКТИВ Код

строки 2016 2017 2018

I. Внеоборотные активы

Итого по разделу I 190 405608 400008 308436

II.оборотные активы

Итого по разделу II 290 746780 745600 747684

Баланс (сумма строк 190+290) 1166608 1154608 1056120

ПАССИВ

III. Капитал и резервы

Итого по разделу III 490 46444 46264 46690

IV. Долгосрочные обязательства

Итого по разделу IV 590 305555 307944 206000

V. Краткосрочные обязательства

Итого по разделу V 690 802300 800400 803430

Баланс (сумма строк 490+590+690) 1144408 1154608 1056120

Таким образом, из табл. 1 видно, что активы и пассивы на конец отчетного периода уменьшились.

Данные о прибылях и убытках исследуемой организации отражены в табл. 2.

Таблица 2 - Извлечение из отчета о прибылях и убытках (форма № 2) на 31.12.2018 г.

Наименование показателя Код строки За отчетный период

I. Доходы и расходы по обычным видам деятельности

Выручка 010 1233280

себестоимость 020 1140784

Валовая прибыль 029 92496

Коммерческие расходы 030 38550

Управленческие расходы 040 29970

прибыль 050 23976

II. Прочие доходы и расходы

Процент к получению 060 34400

Процент к уплате 070 15600

Прочие операционные доходы 090 12900

Прочие операционные расходы 100 4296

Прибыль до налогообложения 140 61664

Налог на прибыль 150 14800

Чистая прибыль 160 46864

Таким образом, из табл. 2 видно, что чистая прибыль на конец отчетного периода составила 46 864 руб.

При изучении документов было выявлено, что в состав годовой бухгалтерской отчетности включено:

- бухгалтерский баланс – формы № 1;
- отчет о прибылях и убытках – формы № 2;
- пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о прибылях и убытках – формы № 3;
- отчет о движении денежных средств – формы № 4;
- приложение к бухгалтерскому балансу – формы № 5;
- отчет о целевом использовании полученных средств – формы № 6;
- итоговая часть аудиторского заключения;
- пояснительная записка.[23, с. 420]

А также предоставляют месячную и поквартальную отчетность, которую составляют нарастающим итогом с начала отчетного года.

Квартальная бухгалтерская отчетность включает в себя:

- бухгалтерский отчет - формы №1;
- отчет о прибылях и убытках – формы №2.

Анализ бухгалтерской отчетности в период исследования показал, что данные в мемориальных ордерах

соответствуют конечным цифрам баланса, на начало и конец отчетного периода. Расхождений в период изучения документов не выявлено. Также была проверена главная книга и баланс на начало и конец отчетного периода, расхождений нет.

На основе анализа работ составляется должностная инструкция, которая представляет собой перечень главных обязанностей, требующихся знаний и навыков, а также прав работника. В должностной инструкции описывается, что должен делать сотрудник на конкретном рабочем месте. Ранее должностные инструкции были обязательными для каждого центра, но в настоящее время закон их не требует. Организация имеет штатное расписание, трудовые договоры, вести трудовые книжки, но разработка должностных инструкций является делом добровольным.

Каждый сотрудник ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье» при приеме на работу подписывает приказ о его приеме на работу и знакомится с должностной инструкцией, т.е. с теми должностными обязанностями, которые ему придется выполнять в период трудовой деятельности. На каждого сотрудника в ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье» руководителем центра разрабатывается и утверждается должностная инструкция. Так, например, на бухгалтеров в отделе бухгалтерия должностные инструкции разрабатывает главный бухгалтер, а утверждает директор центра. А на главного бухгалтера должностная инструкция разрабатывается самим директором.

В должностной инструкции указывают обязанности сотрудника, права, ответственность, подчиненность, а также какое образование и навыки должен иметь специалист. Должностная инструкция разрабатывается на основании квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (утвержденных постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 №37, с последними изменениями 20.06.2002 г.).

Всех сотрудников знакомят с должностными инструкциями под роспись. Таким образом, анализ должностных инструкций и фактическое наблюдение за сотрудниками показывает, что не все сотрудники исполняют должностные обязанности в пределах утвержденными для них должностной инструкцией. Таким образом, анализ экономической деятельности организации показал, что ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье» функционирует на основании действующего российского законодательства.

О контроле за целевым и эффективным использованием денежных средств в ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье» и мерах по улучшению этой работы (на основании материалов контрольных мероприятий) проводится определенная работа по организации государственного контроля за целевым и эффективным использованием денежных средств в исследуемой организации.

Проведение контрольных мероприятий в ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье» осуществляется контрольно-ревизионным отделом, который входит в состав Управления финансов по городскому округу Свердловской области.

Контрольно-ревизионный отдел, из которых 5 сотрудников - главные специалисты и 2 - ведущие специалисты.

Проведение контрольных мероприятий осуществляется на основании планов, утверждаемых в установленном порядке.

Кроме того, сотрудники контрольно-ревизионного отдела принимали участие в отдельных вопросах финансово-хозяйственной деятельности ряда лечебных учреждений по распоряжениям начальника Управления финансов в связи с поступившими жалобами, а также нарушениями, выявленными органами финансового контроля.

Одним из направлений работы контрольно-ревизионного отдела Управления финансов по городскому округу г. Екатеринбург является осуществление взаимодействия с органами финансового контроля путем проведения совместных проверок и ревизий, а также информационной и методологической помощи; ревизии финансово-хозяйственной деятельности по следующим направлениям:

- эффективное использование основных фондов организации;
- правильное введение кассовых операций, соблюдение правил по лимиту кассы и т.д.

Анализ финансовых документов позволил нам выявить количественный показатель проверок за последние пять лет, т.е. 2014-2018 гг.

Таблица 3 - Проведенный контроль финансовой деятельности в ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье» за период 2014-2018 гг.

№ Наименование проверяющей организации Период, год
2014 2015 2016 2017 2018

1 Контрольно-ревизионный отдел (КРО) при Управлении финансов по городскому округу Свердловской

области – всего:

В том числе:

- плановая проверка
- внеплановая проверка

1

1

-

-

1

1

1

1

- 2 Счетная палата при городской думе г. Екатеринбург - - 1 - -
- 3 Федеральная налоговая служба по Свердловской области 1 - - - 1
- 4 Федеральное казначейство 1
- 4 Пенсионный фонд РФ
(отделение в г. Екатеринбург) - - 1 - -
- 5 Фонд социального страхования РФ 1 - - - -
- Итого 3 3 1 2

Таким образом, данные табл. 3 подтверждают факт того, что за период 2015-2018 гг. в ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье» было проведено 9 ревизий, из них в 2015 г. – 3 плановые проверки; в 2016 году проверок не было; в 2017 году – одна плановая ревизия; в 2018 году – 2 проверки (из них 1-плановая, 1 – внеплановая (по запросу Городской Думы городского округа г. Екатеринбурга).

Общая сумма материального ущерба, выявленного в результате проведенных контрольных мероприятий за 2015-2018 гг. составил 114 тыс.рублей.

Вместе с тем, проводимые ревизии поднимают вопросы обоснованности применения и соответствия законодательных актов.

Так, в ходе ревизии ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье» было выявлено, что:

- главному врачу хирургического отделения были незаконно выданы денежные средства (наличными) под отчет, который по приказу об учетной политике не является материально-ответственным лицом.

В 2015-2018 гг. контролирующими органами большое внимание уделялось вопросам проверки правильности и обоснованности расходования средств, выделяемых на проведение капитального и текущего ремонта.

Проведенные проверки выявили ряд типичных нарушений как в учреждениях, подведомственных управлениям здравоохранения, так и в городских учреждениях и организациях, в том числе и в ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье».

В связи с расширением прав руководителей учреждений и организаций по привлечению дополнительных финансовых средств из внебюджетных источников, поступающих в виде оплаты за оказанные медицинские услуги, аренды и прочее, в программы контрольных мероприятий включатся вопросы обоснованности привлечения этих средств, полноты восстановления расходов бюджета при оказании платных услуг и при сдаче в аренду помещений.

Проверить эти вопросы комплексно в ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье» позволяют тематические проверки по отдельным вопросам (платные услуги, аренда), в ходе которых возможно проверить значительное количество учреждений.

Так, проверка арендных отношений в ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье» было выявлено, что руководство незаконно сдает площади в аренду, а также допускалось необоснованное продолжение арендных отношений без документального подтверждения срока действия заключенных договоров.

Не в полном объеме восстанавливались арендаторами расходы лечебных учреждений по оплате коммунальных платежей за арендованные площади.

По итогам проверки за 2018 год был издан приказ (12.08.2018 г. № 512), предусматривающий дисциплинарную ответственность виновных лиц. Материальный ущерб полностью возмещен.

Проверкой, проведенной Контрольно-счетной палатой при Городской Думе городского округа г. Екатеринбург Свердловской области выявлено грубое нарушение действующего законодательства и нормативных документов в части оказания платных медицинских услуг, оплаты труда, использования собственности, переданной в оперативное управление, необоснованных расчетов при оплате ремонтных работ, восстановлении коммунальных платежей, а также - факты нарушения налогового законодательства. Кроме того, указанные суммы выплат не были отражены в бухгалтерском учете, что привело к искажению бухгалтерской отчетности, занижению налогооблагаемой базы, в результате чего недополучил расчетно 17,6 тыс.рублей и неисчислению в полном объеме налога на доходы физических лиц.

Выявленные проведенной проверкой нарушения свидетельствуют о том, что руководители управлений здравоохранения административных округов и лечебных учреждений не придают должного значения вопросам профилактики и предупреждения финансовых нарушений.

По результатам проверки, ООО «Европейский медицинский центр Угмк-здоровье» расторгла договоры с Московским лечебным центром, однако до настоящего времени не решили вопрос о возврате средств необоснованно находящихся на счетах данного центра.

Ряд руководителей лечебных учреждений, получившим денежные средства по договорам: о долевом финансировании, по освобождению от налога на прибыль, - не соблюдают государственный подход в расходовании этих средств.

Список использованных источников

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации, декабрь 1993 г., принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. (с изменениями от 30.12.2018 г. № 6-ФКЗ; №7-ФКЗ) // Правовая программа «Консультант плюс».
2. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации. - Новосибирск, 2017. - 362 с.
3. Уголовный кодекс Российской Федерации, 1996 (в ред. от 24.07.2017 г.) / Правовая программа «Консультант плюс»
4. Гражданский кодекс Российской Федерации, 1994 г. (в ред. ФЗ от 16.04.2001 № - 45 ФЗ, от 26.11.2001. № 147-ФЗ) // Правовая программа «Консультант плюс».
5. Бюджетный кодекс Российской Федерации. - Новосибирск, 2018. - 237.
6. Налоговый кодекс Российской Федерации. - Новосибирск, 2018. - 482 с.
7. Федеральный кодекс от 26.04.2017 г. №63-ФЗ «О внесении изменений в Бюджетный кодекс РФ» // Правовая программа «Консультант плюс».
8. Федеральный закон от 04.04.2015 г. № 32-ФЗ «Об общественной палате Российской Федерации» // Правовая программа «Консультант плюс».
9. Федеральный закон от 07.08.2001 г. №119-ФЗ «Об аудиторской деятельности» // Правовая программа «Консультант плюс».
10. Федеральный закон от 31.12.1996 г. №129-ФЗ «О бухгалтерском учете» // Правовая программа «Консультант плюс».
11. Федеральный закон от 14.11.2002 г. №161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных центрах» // Правовая программа «Консультант плюс».

12. Постановление правительства РФ от 23.09.2002 г. №696, утверждено правило (стандарт) аудиторской деятельности «Аудиторское заключение по финансовой (бухгалтерской) отчетности» // Правовая программа «Консультант плюс».
- Научная и справочная литература
13. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. - М.: МФПУ Синергия, 2013. - 192 с.
14. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 224 с.
15. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Т.Ю. Базаров. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 239 с.
16. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие / Т.Ю. Базаров. - М.: ЮНИТИ, 2012. - 239 с.
17. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие / Т.Ю. Базаров. - М.: ЮНИТИ, 2014. - 239 с.
18. Бедяева, Т.В. Управление персоналом на предприятии туризма: Учебник / Т.В. Бедяева, А.С. Захаров; Под ред. проф. Е.И. Богданов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 180 с.
19. Бугаков, В.М. Управление персоналом: Учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; Под ред. В.П. Бычкова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 237 с.
20. Бухалков, М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие / М.И. Бухалков. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 192 с.
21. Бухалков, М.И. Управление персоналом: Учебник / М.И. Бухалков. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 400 с.
22. Валиева, О.В. Управление персоналом. Конспект лекций: Пособие для подготовки к экзаменам / О.В. Валиева. - М.: А-Приор, 2012. - 176 с.
23. Валиева, О.В. Управление персоналом. Конспект лекций / О.В. Валиева. - М.: А-Приор, 2012. - 176 с.
24. Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах: Учебное пособие / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2013. - 96 с.
25. Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах: Учебное пособие / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 96 с.
26. Герчиков, В.И. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие / В.И. Герчиков. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 282 с.
27. Гладкий, А.А. 1С Зарплата и управление персоналом 8.3. 100 уроков для начинающих / А.А. Гладкий. - М.: Эксмо, 2015. - 272 с.
28. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2015. - 288 с.
29. Зайцева, Н.А. Управление персоналом в гостиницах: Учебное пособие / Н.А. Зайцева. - М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 416 с.
30. Зайцева, Т.В. Управление персоналом: Учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб.. - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 336 с.
31. Ивановская, Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: Учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. - М.: Проспект, 2012. - 64 с.
32. Ивановская, Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: Учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. - М.: Проспект, 2013. - 64 с.
33. Ивановская, Л.В. Управление персоналом: Теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала: Учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. - М.: Проспект, 2013. - 64 с.
34. Ивановская, Л.В. Управление персоналом организации: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 695 с.
23. Исаева, О.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 244 с.
35. Кабанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кабанов, Е.В. Каштанова. - М.: Проспект, 2015. - 56 с.
36. Каштанова, Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: Учебно-практическое пособие / Е.В. Каштанова. - М.: Проспект, 2013. - 64 с.
37. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2012. - 48 с.

38. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2012. - 56 с.
39. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2013. - 80 с.
40. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: Монография / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 229 с.
41. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова, Е.В. Мюллер. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 238 с.
- Публикации в периодической печати
42. Гутгарц, Р.Д. Эволюция подходов к проблеме управления кадрами предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. - 2014. - №5. - С. 23-26.
43. Дегтяренко, Е.А. Управление персоналом как ключевая роль в развитии бизнеса предприятия // Новая наука: Стратегии и векторы развития. - 2017. - Т. 1. - № 4. - С. 71-74.
44. Дергачев В.Д. Современные тенденции управления персоналом // Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления. - 2017. - №2. - С. 105-107.
45. Добролюбов Е.А. Система материального и нематериального стимулирования (мотивации) персонала // Банковские технологии. - 2014. - №3. - С. 26-29.
46. Долгова С.А. Управление персоналом как эффективный инструмент развития бизнеса / С.А. Долгова, А.М. Коршунова // Научный альманах. - 2017. - № 2-1 (28). - С. 88-92.
47. Маслов Е.В. Управление персоналом: технология и идеология / Е.В. Маслов // Организационная психология. - 2015. - №8. - С. 12-14.
48. Махметова Б. Эффективное управление персоналом организации // Уральский научный вестник. - 2017. - Т. 3. - № -1. - С. 35-37.
49. Мельничук Ю.А. Геймификация как способ управления персоналом // Материалы Афанасьевских чтений. - 2016. - №1(14). - С. 135-139.
50. Мельничук А.В. Геймификация как инструмент повышения уровня мотивации персонала современной организации // Стратегии социального развития современного общества: Российские и мировые тренды. - 2015. - №5. - С. 318-320.
51. Овчинникова Т. Новая парадигма управления персоналом в условиях переходной экономики //Управление персоналом. - 2014. - №7. - С.34-39.
52. Петрюкова К.А. Разработка и реализация эффективной стратегии по управлению персоналом // Проблемы современных интеграционных процессов и пути их решения. - 2017. - №2. - С. 96-98.

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/83944>