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/88429>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	5
Глава 1. Теоретические основы функционирования кадровой службы на предприятии.....	7
1.1. Понятие и сущность кадровой службы предприятия.....	
1.2. Кадровое, правовое и нормативно-методическое обеспечение управления персоналом предприятия.....	
1.3. Методы набора и отбора кадров на предприятии.....	7
	12
	17
Выводы по главе 1.....	25
Глава 2. Анализ деятельности кадровой службы ООО «ОрланАгро».....	26
2.1. Общая характеристика деятельности ООО «ОрланАгро».....	26
2.2. Анализ кадрового состава ООО «ОрланАгро».....	31
2.3. Оценка методов работы кадровой службы ООО «ОрланАгро».....	37
Выводы по главе 2.....	43
Глава 3. Рекомендации по совершенствованию деятельности кадровой службы ООО «ОрланАгро».....	
	44
3.1. Разработка мероприятий по совершенствованию стратегического отбора персонала на предприятии.....	
	44
3.2. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы аттестации и кадрового мониторинга персонала ООО «ОрланАгро».....	
	47
3.3. Оценка социально-экономической эффективности предложенных мероприятий	
	54
Выводы по главе 3.....	60
Заключение.....	61
Список использованных источников.....	64
Приложения.....	68

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях, в связи с формированием рыночных отношений, наряду с развитием промышленности, медицины и науки во многих отраслях происходят значительные изменения, связанные с повсеместным внедрением новейших технологий. В связи с этим, разрабатываются новые программы и стандарты, претерпевают изменения производственные процессы, появляются новые концепции кадровой политики, так как функционирование любого предприятия в настоящее время невозможно без обращения к персоналу.

Именно с данным аспектом связана актуальность настоящей работы: в условиях динамично изменяющейся окружающей среды на многих предприятиях наблюдается недостаточно прогрессивная кадровая служба, деятельность которой ограничивается в основном решением вопросов найма и увольнения сотрудников, а также оформлением кадровой документации, вопросы единой системы работы с кадрами, включающими

анализ уровня подготовки персонала, трудовой мотивации и переподготовки персонала остаются открытыми. В связи с этим на многих предприятиях наблюдается слабый кадровый потенциал, характеризующийся недостаточным уровнем квалификации сотрудников. Слабость кадрового потенциала существенно влияет на эффективность деятельности организации в целом. В условиях обилия новых технологий потребность в высококвалифицированном персонале неуклонно возрастает. Данный аспект связан, прежде всего, с распространением инновационной деятельности, появляется потребность в специалистах, способных грамотно и быстро осваивать новые программы и стандарты внедренных разработок. Однако в настоящее время на многих предприятиях в структуре кадровых служб отсутствует четко проработанная стратегия развития персонала в связи с чем, вопросы реализации активной кадровой политики на предприятии становятся наиболее актуальными.

Объектом исследования является ООО «ОрланАгро».

Предметом исследования выступают процессы функционирования кадровой службы на предприятии.

Цель работы: проанализировать деятельность кадровой службы ООО «ОрланАгро» и разработать рекомендации по ее совершенствованию.

Данная цель предусматривает решение следующих задач:

1. Изучить теоретические материалы, характеризующие деятельность кадровой службы на предприятии.
2. Раскрыть понятие и сущность кадровой службы предприятия.
3. Рассмотреть кадровое, правовое и нормативно-методическое обеспечение управления персоналом предприятия.
4. Исследовать методы отбора и подбора кадров на предприятии.
5. Проанализировать деятельность кадровой службы ООО «ОрланАгро».
6. Разработать рекомендации по совершенствованию деятельности кадровой службы ООО «ОрланАгро».

Теоретической и методологической основой в работе выступили труды ученых в области управления персоналом, работы, посвященные изучению кадровой политики предприятия, теории исследования в области совершенствования системы повышения квалификации персонала. Ярko освещены проблемы формирования кадрового потенциала в работах Отрадной Л.Г., Борисова К.А., Антоновой К.Н. Вопросам функционирования кадровой службы предприятия уделяли внимание Адова И.Б., Городнова А.А., Рогачев А.П. Весомый вклад в проблематику исследования повышения квалификации персонала внесли зарубежные ученые: Дауни М., Уитмор Д., Торп С.

В качестве основных методов исследования в работе были использованы: метод анализа и синтеза, наблюдение, обобщение.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, приложений.

Глава 1. Теоретические основы функционирования кадровой службы на предприятии

1.1. Понятие и сущность кадровой службы предприятия

Функционирование любого предприятия в настоящее время невозможно без эффективной работы кадровой службы, которая выступает в качестве инструмента реализации кадровой политики и стратегии предприятия, а также отвечает за кадровый состав предприятия, обеспечивая организацию необходимыми человеческими ресурсами. Таким образом, под кадровой службой предприятия понимается функциональное специализированное подразделение организации, осуществляющее управление персоналом в связи с кадровой политикой предприятия [9, с. 16].

Основным назначением кадровой службы помимо найма и увольнения персонала является развитие и обучение персонала с учетом норм и правил трудового законодательства, а также развития социальных программ. Рассмотрим основные задачи кадровой службы в таблице 1.

Таблица 1 – Задачи кадровой службы

Таким образом, согласно данным таблицы, задачи кадровой службы сводятся к привлечению и удержанию качественного состава сотрудников в нужном количестве, эффективным способом используя их.

Рассмотрим основные функции кадровой службы:

1. Кадровое планирование

Кадровое планирование включает в себя все аспекты управления персоналом: во-первых, это выявление потребности не только в персонале определенной квалификации, но и потребности в персонале в целом;

во-вторых, планирование мероприятий, необходимых для формирования кадрового состава, в-третьих, это планирование сохранения и высвобождения сотрудников, а также планирование их обучения и повышения квалификации, и последнее – это разработка процесса мотивации сотрудников и планирование оплаты труда.

Таким образом, кадровое планирование непосредственно связано не только с основными целями предприятия, но и является составным звеном кадровой службы и элементами ее управления: кадровой стратегией, проведением кадровых мероприятий согласно кадровым целям и задачам (см. рисунок 1).

Рисунок 1 – Связь кадрового планирования с целями организации и кадровой службой

Применение кадрового планирования в качестве метода построения системы персоналом подразумевает исследование подсистем, организационной структуры, определенных требований к сотрудникам и их численности в зависимости от содержания, числа и трудоемкости функций управления персоналом.

2. Анализ кадрового состава.

Выступает не менее важной функцией кадровой службы является анализ кадрового состава предприятия.

Анализ кадрового состава – это определённый процесс, представленный комплексом организационных мероприятий, направленных на получение качественных результатов, включающий ряд мероприятий подготовительного и содержательного характера. Подготовительные мероприятия используются на начальном этапе и включают в себя разработку программы анализа, выбор субъектов оценки и установление показателей, основанных на изучении работников по социально-демографическим характеристикам (пол, возраст, стаж работы, квалификация). Следует отметить, что содержательные мероприятия охватывают непосредственно процедуру анализа. Наиболее распространенным является мониторинг персонала, который позволяет руководящему составу предприятия оценить эффективность персонала посредством выявления его сильных и слабых сторон. На заключительном этапе предполагается обработка и использование полученных результатов кадрового анализа [11, с. 40].

3. Анализ движения кадров.

Движение кадров в организации позволяет установить равновесие между замещением вакантных мест и потребности в труде определенного уровня качества, в продвижении сотрудников и т.д. Существует внутреннее движение кадров, когда сотрудник переходит из одного отдела в другой, либо продвигается по карьерной лестнице, занимая вышестоящую должность. Данное движение кадров называется внутренним, так как не несет экономических потерь для организации и является естественным. Однако существует внешнее движение кадров, при котором сотрудники увольняются в связи с неудовлетворённостью трудом, заработной платой и т.д. Излишняя внешняя текучесть кадров создает для предприятия угрозу, что обусловлено экономическими потерями, в связи с чем возникает необходимость в определении коэффициента текучести кадров [15, с.24].

3. Документирование трудовых правоотношений.

Подразумевает оформление движения кадров на предприятии с учетом всех норм и правил. Так как трудовые отношения основаны не только на интересе работодателя и работников, но и на тесной взаимосвязи данных интересов, а также на взаимном соблюдении прав и обязанностей согласно регламенту трудовых отношений, планирование мер безопасности на производстве и охране труда, созданию благоприятных рабочих условий [19, с. 95].

4. Наблюдение и контроль.

Заключается в отслеживании результатов и оценки их значимости для текущей и оперативной деятельности предприятия в области кадровой политики, соизмерение фактически достигнутых результатов в управлении персоналом с запланированными.

Исходя из вышеизложенного, можно определить сущность кадровой службы: краткосрочное, среднесрочное и долгосрочное определение количественного и качественного состава персонала, который должен обеспечивать эффективность экономического роста предприятия в его перспективе. В основе кадровой службы лежит планирование и последовательное внедрение кадровой политики, опираясь на принципы которой, действуя согласно стратегии предприятия, разрабатывается стратегическое управление персоналом предприятия. Таким образом, кадровая служба призвана выполнять основные задачи кадровой стратегии и кадровой политики предприятия. В свою очередь основой кадровой службы в первую очередь является стратегия развития предприятия на текущий период времени, имеющая документационное сопровождение.

1.2. Кадровое, правовое и нормативно-методическое обеспечение управления персоналом предприятия

При составлении и утверждении стратегии управления персоналом, а также при формировании кадровой политики, предприятие должно руководствоваться законодательными и нормативными актами, вести методическое обеспечение деятельности персонала. В связи с этим в кадровой службе предприятия должны присутствовать документы по нормативно-методическому и правовому обеспечению системы управления персоналом.

Нормативно-методическое и правовое обеспечение управления персоналом представляет собой совокупность нормативных и справочных документов, в которых регламентированы трудовые отношения и деятельность персонала, согласно нормам, правилам и методам, используемыми в достижении трудовых задач и утвержденных компетентным органом или руководством компании. Рассмотрим нормативно-методические документы управления персоналом:

1. Нормативно-справочные документы.

Включают документы по организации и планированию труда в материальной и управленческой сфере (см. рисунок 1.2).

Рисунок 2 – Нормативно-справочные документы управления персоналом

2. Документы организационного, организационно-методического и распорядительного характера. Содержат документы, регламентирующие должностные обязанности персонала, правила и методы выполнения работ (см. рисунок 3).

Рисунок 3 – Документы организационного, организационно-методического и распорядительного характера управления персоналом

Согласно рисунку основным организационно-распорядительным документом предприятия являются правила внутреннего трудового распорядка, который состоит из следующих разделов:

- общие положения.
- порядок найма и увольнения работников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алиев И.М. Экономика труда: учебник для бакалавров / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – М.: Юрайт, 2015. – 671с.
2. Анисмова И. Аудит эффективности использования трудовых ресурсов. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К»; Наука-Спектр, 2015. – 416 с.
3. Архипова Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров: учеб. пособие / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: Проспект, 2016. – 224с.
4. Басовский Л.Е. Менеджмент: учеб. пособие / Л.Е. Басовский. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 256с.
5. Веснин В.Р. Основы менеджмента: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2015. – 306с.
6. Герасимов К.Б. Принятие управленческих решений при решении функциональных задач управления / К.Б. Герасимов, С.А. Антонов // Вопросы экономики и права. – 2017. – №49. – С.165-168.
7. Грушенко В.И. Стратегии управления компаниями. От теории к практической разработке и реализации: учеб. пособие / В.И. Грушенко. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 336с.
8. Егоршин А.П. Организация труда персонала – М.: КНОРУС, 2016. – 656 с.
9. Кабашов С.Ю. Профессиональная этика, кадровая политика. – М.: ИНФРА, 2015. – 216 с.
10. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учеб. пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2016. – 360с.
11. Коргова М.А. Кадровый менеджмент. – СПб.: Питер, 2016. – 400 с.
12. Кузьмина Н.М. Формирование организационной стратегии управления кадровым потенциалом: компетентностный подход: монография / Н.М. Кузьмина, О.В. Толстякова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 94с.
13. Ларионов И.В. Теоретические основы решения проблемы совершенствования управления организацией / И.В. Ларионов // Страховое дело. – 2014. – №9. – С.52-61.
14. Лобачев З.Д. Социально-психологическая диагностика и аттестация персонала предприятия в условиях совершенствования кадровой политики. – М.: ООО «Вершина», 2015. – 117 с.
15. Мамаева В.Ю. Человеческие ресурсы и кадровая политика. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 240 с.
16. Матвеев К.С. Кадровое планирование. – СПб.: Питер, 2016. – 400 с.
17. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М.

- Маслова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2016. - 492с.
18. Милорадова Н.Г. Психология управленческой деятельности. Изменение подходов: монография / Н.Г. Милорадова, А.Д. Ишков. - 2-е изд. - М.: МИСИ-МГСУ, 2017. - 184с.
19. Мильнер Б. З. Теория организации: Учебник. М.: ЭСКМО, 2015. - 495 с.
20. Могилевкин Е.В. Организация системы деловой оценки персонала в компании. - М.: Издательский центр «Академия», 2017. - 288 с.
21. Молотников А.Е. Кадровая служба. - М.: ООО «Вершина», 2015. - 352 с.
22. Морозов М.А. Управление персоналом организации: Учебник для студентов вузов. - М.: Издательский центр «Академия», 2015. - 288 с.
23. Назоренко Т.К. Совершенствование кадровой политики и ее планирование на предприятии. - 3-е изд., испр. и доп. - М.: Издательский центр «Академия», 2017. - 85 с.
24. Одегов Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: Учебное пособие. - М.: Юрайт, 2015. - 442 с.
25. Оксина К.Э. Кадровая политика и мониторинг персонала. - М.: Омега-Л, 2016. - 656 с.
26. Папирян Г.А. Социология управления. - М.: Либроком, 2013. - 160 с.
27. Петров А. Повышение квалификации работников - М.: Издательский центр «Академия», 2015. - 288 с.
28. Пименов А. Виды и методы обучения сотрудников: выбираем оптимальный. - М.: ЭСКМО, 2018. - 192 с.
29. Раздорозный А.А. Управление организацией. - М.: Омега-Л, 2016. - 656 с.
30. Рыбак Я. О. Кадровая политика: Учебник. - М.: Дашков и К, 2015. - 109 с.
31. Савлук А.Н. Перспективный молодежный кадровый резерв: вопросы формирования. - М.: Дашков и К, 2017. - 85 с.
32. Самарина Е.Н. Профессиональное обучение и аттестация рабочих. - М.: ЭСКМО, 2017. - 160 с.
33. Сербиновский Б.Ю. Управление персоналом: Учебник. - М.: Дашков и К, 2016. - 240 с.
34. Соيفер В.Г. Проблемы повышения квалификации персонала. - М.: КНОРУС, 2015. - 216 с.
35. Труханович Л.В. Справочник по кадровому делопроизводству. - М.: Дело и сервис, 2010. - М.: КНОРУС, 2015. - 216 с.
36. Устинов В.А. Управление развитием организации. Мониторинг персонала - М.: ПРОФИ, 2016. - 512 с.
37. Филимонова Е.В. Управление персоналом. - издание 3-е. - Ростов н/Д: Феникс, 2015. - 480 с.
38. Хадасевич Н. Развитие потенциала персонала организации. Кадровый мониторинг. - СПб.: Издательство «Питер», 2016. - 384 с.
39. Цветаев В.М. Кадровый менеджмент: Учебник для вузов. - М.: Юркнига, 2015. - 448 с.
40. Шапиро С.А. Теоретические основы управления персоналом: Учебник для вузов. - М.: Юркнига, 2015. - 320 с.
41. Щепкин А.С. Экологическая безопасность на предприятии. - М.: Экономистъ, 2015. - 251 с.
42. Ширяев А.В. Управление предприятием. Моделирование и анализ. - М.: Либроком, 2015. - 272 с.
43. Шутов И. Кейс-метод как одна из методик оценки персонала. - М.: ЭСКМО, 2018. - 663 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/diplomnaya-rabota/88429>