

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/gotovye-raboty/diplomnaya-rabota/108733>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

ВВЕДЕНИЕ 3

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ 5

1.1. Методы, принципы, функции и структуры управления персоналом в организации 5

1.2. Показатели оценки эффективности управления персоналом в организации 10

1.3. Информационное обеспечение системы управления персоналом 14

2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ 17

2.1. Характеристика деятельности организации 17

2.2. Анализ системы управления персоналом 20

2.3. Анализ показателей эффективности системы управления персоналом 25

3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ 30

3.1. Рекомендации по улучшению системы управления персоналом 30

3.2. Оценка эффективности рекомендаций 35

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 39

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 42

ПРИЛОЖЕНИЯ 45

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. На сегодняшний день управление персоналом предприятия приобретает большое значение в первую очередь в связи с высокой детерминирующей ролью человеческого фактора для достижения общей эффективности деятельности предприятия; во-вторых, в связи с неопределенностью и поэтому сложностью измерения этого влияния. В рамках административно-хозяйственных проблем в условиях рыночных отношений без углубленного анализа возможностей конкурентных преимуществ работников просто нельзя.

Сама проблема управления персоналом, особо это касается сферы малого бизнеса, к которой относится рассматриваемое в работе предприятие, в современных условиях достаточно актуальна, волнует большое количество руководителей, бизнесменов, финансистов, экономистов. Большое количество людей делают попытку открытия своего дела, однако не у всех это может получиться. Конечно же, государством оказывается определенного рода помощь. Но при этом правительством устанавливается только законодательная основа, а функционирование самого малого предприятия находится в зависимости от эффективности взаимодействия руководства с работниками. Ведь важнейшее, что является необходимым для успеха, – это сплоченность, единство, взаимопонимание и взаимопомощь, определенный уровень доверия между персоналом и руководителем предприятия. Человек является важнейшим ресурсом предприятия малого бизнеса. В связи с этим в качестве основной задачи выступает самое эффективное использование сотрудников согласно целям организации и общества, для этого необходимой является продуктивная система управления персоналом.

Объект исследования – система управления персоналом в Щербакова Н.В.

Предмет исследования – формирование показателей управления персоналом на предприятии.

Цель исследования – определение направлений улучшения управления персоналом на предприятии.

Задачи исследования:

- представить методы, принципы, функции и структуры управления персоналом в организации;
- раскрыть показатели оценки эффективности управления персоналом в организации;
- представить информационное обеспечение системы управления персоналом;
- проанализировать существующую систему управления персоналом предприятия;
- оценить эффективность управления персоналом организации;
- разработать направления по улучшению управления персоналом организации;
- оценить эффективность предложенных мероприятий.

Методы исследования – методы индукции и дедукции, диалектические методы познания, коэффициентный метод, метод факторного анализа. метод сравнения.

Информационная база исследования. В качестве информационной базы исследования выступают труды отечественных и зарубежных авторов, связанных с проблемой управления персоналом, в частности: Армстронг М., Герчиков В.И., Ковалевич И.А., Пашуто В.П., Серов В.Г., Шапиро С.А., Шекшня С.В. и др.

Практическая значимость исследования: выводы и предложения будут полезны в дальнейшей деятельности руководству ИП Щербакова Н.В., а также руководителям и экономистам других подобных субъектов экономики.

Структура работы состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

1.1. Методы, принципы, функции и структуры управления персоналом в организации

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» [6, с.20].

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» [12, с.113].

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» [16, с.81].

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 Акимускиным А.А. утверждается, что «управление персоналом представляет собой только методы мотивации и стимулирования его труда» [4, с.55]. 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» [18, с.93].

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 [21, с.122]:

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

Управление персоналом осуществляется на основе следующих традиционно утвердившихся в отечественных организациях принципов: научности, демократического централизма, плановости, первого лица единства распорядительства; отбора, подбора и расстановки кадров; сочетания единоначалия и коллегиальности, централизации и децентрализации; линейного, функционального и целевого управления; контроля исполнения решений и др.

Методы управления персоналом – способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации. Наука и практика выработали три группы методов управления персоналом [24, с.159]:

- административные (правовое регулирование, приказы, инструктирование, разработка должностных инструкций и пр.);
- экономические (планирование, технико-экономический анализ, страхование и пр.);
- социально- психологические (социальное планирование, формирование групп, участие работников в управлении, установление социальных норм поведения и пр.).

Служба управления персоналом представляет собой подразделение специализированного характера (либо совокупность подразделений специализированного характера) организации, которое осуществляет функции по управлению ее персоналом. К важнейшим задачам управления персоналом организации относят такие [20, с.13]:

1. Помощь компании в достижении намеченной цели.
2. Обеспечение компании высококвалифицированными и заинтересованными сотрудниками.
3. Эффективного характера использование мастерства и способностей персонала компании.
4. Совершенствование мотивационных систем персонала компании.
5. Повышение степени удовлетворенности трудом персонала компании.
6. Развитие систем повышения квалификационного уровня и профессионального образования персонала компании.
7. Сохранение в компании благоприятного для персонала климата.
8. Составление планов карьеры персонала, то есть продвижение по службе как в вертикальном, так и в горизонтальном плане.
9. Повышение уровня творческой активности персонала компании.
10. Совершенствование методов проведения оценки деятельности персонала компании.
11. Обеспечение высокого уровня условий труда и качественного уровня жизни в общем.

Перечисление задач службы управления персоналом организации вполне демонстрирует уровень их сложности, при этом исполнение каждой из них вызвано необходимостью оценок персонала личностного характера, а такого рода задачи, как проведение оценки деятельности персонала и аттестации, вопросы продвижения его по службе являются обусловленными большим количеством конфликтных ситуаций, которые в некоторых случаях просто не представляется возможным разрешить в рамках проводимых аналитических процедур, потому что они значительно оказывают влияние на эмоциональную человеческую среду и зачастую воспринимаются субъективным образом. Вместе с тем решение новых задач, которые касаются реализации инновационных стратегий организаций, сопряжено с еще большим количеством проблем.

Ведение работы по реализации на практике данных задач приводит к необходимости радикальных организационных изменений, к выполнению достаточно сложных локальных экспериментов, к значимой корректировке приоритетов при проведении оценки результатов деятельности персонала организации. В совокупности все указанные моменты требуют от специалистов по управлению персоналом организации брать на себя повышенного уровня ответственность за эффективность ее деятельности, а вместе с тем определенного рода долю риска за личную карьеру и репутацию в профессиональном плане.

Структура управления персоналом в различных организациях имеет примерно одинаковый вид: различаются только названия подразделений или должностей. Например, менеджер по персоналу или инспектор отдела кадров, директор по персоналу или руководитель службы кадровой политики.

Конкретная структура службы управления персоналом и распределение обязанностей между соответствующими отделами могут варьироваться в достаточно большом диапазоне, поскольку это зависит от размера организации и числа сотрудников, занятых в ней, стиля и методов работы руководства компании, финансовых возможностей по содержанию штата управления. Организационный статус кадровой службы зависит не только от ее полномочий, но и от уровня специальных знаний сотрудников, полезности службы по степени ее влияния на кадровые процессы.

В зависимости от степени развития и особенностей организации, структурное расположение кадровой службы может быть различным. Структура кадровой службы в конкретной организации должна определяться ее функциями и задачами. При расчете количественных и качественных показателей состава службы управления персоналом необходимо учитывать следующие факторы: общая численность работников организации; особенности деятельности организации, а также масштабы производства; социальные характеристики организации, структурный состав и квалификация персонала (наличие различных категорий персонала – работников, специалистов со средним или высшим образованием); уровень сложности и сложности задач, решаемых службой управления персоналом.

В структуре службы управления персоналом выделяется несколько блоков: по оформлению и учету движения кадров, связанных с формированием персонала; распределение и перераспределение персонала; отвечающие за вопросы безопасности и охраны труда, эргономику и другие; разрабатывающие нормативы по персоналу и другие. Службы управления персоналом могут быть организованы по: функциям и по объектам; иерархическими и неиерархическими; централизованными и децентрализованными [17, с.114]. Для того, чтобы при оценке работа службы управления персоналом была определена как эффективная,

необходимо грамотное решение указанных выше задач, упор на социальную политику, способствовать достижению конечной цели организации – получение высокой прибыли.

Эффективность работы кадровой службы в организации зависит от: ее структуризации и конкретизации функций каждой структурной единицы; взаимосвязанной работы структурных подразделений внутри самой службы органической связи работы кадровой службы с работой технической и экономической службой предприятия; кадрового обеспечения службы.

1.2. Показатели оценки эффективности управления персоналом в организации

Обеспеченность трудовыми ресурсами, их эффективное использование являются ключевыми факторами успешной работы предприятия. Нужно перечислить важнейшие задачи оценки эффективности управления персоналом организации [19, с.42]:

- проведение анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами;
- проведение анализа движения трудовых ресурсов организации;
- проведение анализа производительности труда;
- проведение анализа оплаты труда;
- разработка рекомендаций по улучшению использования трудовых ресурсов.

Производительность труда является важнейшим показателем эффективности управления персоналом организации.

Предприятию необходимо учитывать факторы, влияющие на производительность труда, а также уметь планировать, т.е. применять современные технологии, оборудование и квалифицированных работников которые будут управлять этим оборудованием, для получения большего количества готовой, качественной продукции. Ведь чем выше показатель производительности труда, тем больше прибыли сможет получить предприятие.

Производительность труда - экономическая категория, которая выражает меру плодотворности целесообразной деятельности людей по производству благ материального и духовного характера [17, с.114].

В своих работах И.А. Ковалевич указывает, что «производительность труда» – показатель, которым определяется отдача каждой единицы используемого трудового ресурса [9, с.68]. Такого рода отдача вполне может быть выражена в форме продуктивности трудовой деятельности и уровня эффективности затрат, которые связаны с вовлечением и использованием трудовых ресурсов.

Производительность труда определяется отношением количества товаров, которые были выпущены, или услуг к величине затрат труда, то есть выработкой на единицу затрат труда, а вместе с тем количеством времени, которое было затрачено на единицу продукции, т. е. трудоемкостью [7, с.25].

Анализ производительности труда является необходимым для:

- а) установления степени напряженности плана по производительности труда персонала;
- б) установления реального уровня производительности труда и его изменений в сравнении с базисным периодом;
- в) разработки мероприятий по определению внутренних резервов роста производства в итоге использования рабочей силы более оптимального характера.

Обобщающими показателями являются среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним работником, а также среднегодовая выработка продукции на одного работника в стоимостном выражении.

Частные показатели – сюда относят затраты времени на производство единицы продукции определенного вида (уровень трудоемкости продукции) или выпуск продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час.

Вспомогательные показатели - затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

Самым обобщающим показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукта одним работником:

$$ГВ = ТП / Ч, (1)$$

где ГВ - среднегодовая выработка продукта одним работником;

ТП - объем произведенного продукта в стоимостном выражении;

Ч - количество работающих.

В отрасли торговли средняя выработка рассчитывается в общем по предприятию:

$$СВ = Т / Ч, (2)$$

где СВ – среднегодовая выработка работника торгового

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] от 12.12.1993. – Режим доступа: www.consultant.ru.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.consultant.ru.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] от 30.12.2001 №197-ФЗ. – Режим доступа: www.consultant.ru.
4. Акимущин, А.А. Управление персоналом / А.А. Акимущин. – М.: Перспектива, 2016. – 256с.
5. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг, С. Тейлор. – Санкт-Петербург : Питер, 2018. – 1040с.
6. Калашникова, Е.Ю. Управление персоналом предприятия / Е.Ю. Калашникова, К.Н. Бегларишвили, Т.М. Ярамишян // Экономические и правовые аспекты инновационного развития: Сборник научных статей. – Пенза: Глобус, 2018. – С.20-24.
7. Капленкова, А.Ю. Актуальные проблемы управления персоналом в российских организациях / А.Ю. Капленкова // Студенческий вестник. – 2020. – 31-4. – С.24-25.
8. Клысова, Г.С. Теоретические основы обеспечения экономической безопасности в системе управления персоналом предприятия / Г.С. Клысова, А.Р. Закирова, Н.Р. Залялова, Р.И. Нуриева // Вестник Казанского государственного аграрного университета. – 2019. – Т. 14. – №4-2. – С.107-113.
9. Ковалевич, И.А. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / И.А. Ковалевич, В.Т. Ковалевич. – Москва : Инфра-М, 2017. – 210с.
10. Колбас, В.В. Совершенствование системы управления персоналом в организациях малого бизнеса / В.В. Колбас // Актуальные вопросы права, экономики и управления: сборник статей XIII Международной науч.-практ. конференции (Пенза, 03 фев. 2018). – Пенза: Наука и Просвещение, 2018. – С. 223-226.
11. Коптякова, С.В. Анализ системы управления персоналом на предприятии ООО «ММК-ИНФОРМСЕРВИС» / С.В. Коптякова, Е.Г. Зиновьева, Н.С. Шкурко // Муниципалитет: экономика и управление. – 2019. – №2. – С.47-56.
12. Костюнина, В.Е. Управление персоналом в организации как фактор конкурентоспособности / В.Е. Костюнина, С.А. Лифанова // INTERNATIONAL INNOVATION RESEARCH. – Пенза: Наука и Просвещение, 2017. – С.112-114.
13. Кузнецова, Е.М. Типы управления персоналом / Е.М. Кузнецова // Научный электронный журнал Меридиан. – 2020. – №3. – С.141-143.
14. Мельник, М.В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие / М.В. Мельник, Е.Б. Герасимова. – Москва : Форум, 2017. – 208с.
15. Мирошниченко, М.А. Автоматизация и информатизация деятельности службы информационно-документационного обеспечения управления компанией / М.А. Мирошниченко, Т.С. Зотова, И.А. Леготин // Вестник Академии знаний. – 2019. – №5. – С.159-164.
16. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие / под ред. В.П. Пашуто. – 4-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2015. – 412с.
17. Робканова, О.А. Совокупность методов и инструментов управления трудовым персоналом / О.А. Робканов // Colloquium-journal. – 2020. – №2-11. – С.113-115.
18. Серов, В.Г. Методы управления персоналом / В.Г. Серов. – Самара: Аспект, 2015. – 212с.
19. Терновский, О.А. Управление человеческими ресурсами как современная концепция управления персоналом на предприятии / О.А. Терновский, Е.Н. Шумская // Вестник Российского нового университета. – 2020. – №2. – С.39-44.
20. Фисенко, Л.Е. Управление персоналом как фактор стратегического развития предприятия / Л.Е. Фисенко, И.В. Толочек // Экономинфо. – 2018. – Т. 15. – №2. – С.11-16.
21. Фролова, А.С. Совершенствование системы управления персоналом / А.С. Фролова, И.Е. Фадеева // Инновационное развитие регионов: потенциал науки и современного образования: материалы III Национальной науч.-практ. конференции. – Астрахань: АГАСУ, 2020. – С.122-126.
22. Цой, Д.В. Трансформация системы управления персоналом в условиях цифровизации экономики / Д.В. Цой // Инновационная наука. – 2020. – №1. – С.62-67.
23. Шапиро, С.А. Управление персоналом: учебное пособие / С.А. Шапиро, И.А. Епишкин. – Москва : КноРус,

2018. – 244 с.

24. Шукурова, Е.В. Современные аспекты управления персоналом предприятия / Е.В. Шукурова // Комплексные исследования в рыбохозяйственной отрасли: материалы V Межд. науч.-технической конференции. – Владивосток: ДГТРУ, 2020. – С.158-161.

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/gotovye-raboty/diplomnaya-rabota/108733>