

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/kursovaya-rabota/142633>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление

ВВЕДЕНИЕ 3

1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ 5

1.1 Определение основных понятий 5

1.2 Описание процесса системы управления персоналом 8

1.3 Методика оценки эффективности системы управления персоналом 11

2. ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ 17

2.1 Краткая историческая справка и направления деятельности организации. SWOT-анализ 17

2.2 Анализ документов, регламентирующих управление организацией 18

2.3 Анализ структуры управления 20

3. ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ 24

3.1 Показатели эффективности управления персоналом и их динамика за 3 года 24

3.2 Сравнительный анализ показателей эффективности системы управления персоналом и ее зарубежного аналога 30

3.3 Построение «дерева целей» организации 32

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 35

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 37

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Правильное управление персоналом является главным успехом любой организации, поскольку именно участие персонала в повседневной работе организации является важным модификатором, который может усилить ресурсы, которые имеются или превратить самые смелые и неожиданные планы в "ничто".

Все задачи, которые связаны с персоналом возникают на всех участках (функциональных) и уровнях по управлению экономикой. В ходе решения таких задач, следует руководствоваться тем, что в центре внимания стоит человек, который занят трудовой деятельностью, не беря во внимание какую должность, он занимает и какие выполняет задачи.

Работа с персоналом организаций все более выступает не как управление, основанное на административных методах, а представляет собой реализацию управленческих решений, основанных на согласовании системы интересов человека и организации .

В наше время открылись ранее неизвестные способности в сфере по принятию всех решений, которые связаны с персоналом. Наиболее различными и гибкими делаются все формы занятости рабочего, расширяется сфера по предоставлению образования, развивается инфраструктура на трудовом рынке, возникают новые виды и типы услуг в сфере оценки и подбора персонала для различных организаций. Поэтому принятие всех решений, которые связаны с персоналом становится очень ответственным и наиболее сложным процессом.

В таком положении принятие всех решений, которые связаны с персоналом предполагает выполнение различных вариантов расчета, обоснования критериев по оценке разных их приоритетов, альтернатив, определение всех действий, которые возможны при неопределенности и риске. Важность такой работы в последнее время становится все более очевидной.

Объектом исследования является система управления персоналом.

Предмет исследования – эффективность управления персоналом.

Цель исследования – комплексное исследование эффективности управления персоналом.

Для достижения поставленной цели в ходе исследования были поставлены следующие задачи:

1. рассмотреть сущность системы управления персоналом на предприятии;
2. рассмотреть организационно - управленческую характеристику и анализ основных финансово-экономических показателей «Caffe la Vita»;
3. рассмотреть оценку эффективности системы управления персоналом «Caffe la Vita».

Данная работа подготовлена на основе материалов «Caffe la Vita» и посвящена изучению таких проблем в системе по управлению персоналом как современные методы оценки персонала и эффективные системы мотивации труда. На мой взгляд, эти вопросы играют одну из наиболее значимых ролей в процессе управления персоналом.

На основании этого в данной работе освещены все основные понятия предмета управление персоналом, охарактеризованы: место и роль управления персоналом в системе управления предприятием, основные принципы и методы управления персоналом, а также принципы организации управленческой среды.

Структура работы обусловлена целью и решаемыми в ходе исследования задачами.

Работа включает в себя введение, три главы, заключение, список использованной литературы.

1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

1.1 Определение основных понятий

Существует некоторое различие в одинаковых (сходных) и часто взаимозаменяемых понятиях "персонал" и "кадры". Как правило, под кадрами подразумевают состав сотрудников предприятия, который характеризуется различными признаками (профессиональной квалификацией, социально-психологической, возрастной, половой и иными структурными составляющими). К понятию кадры относят только те работников, у которых есть профессиональная способность к труду (имеется специальная подготовка). Работников, у которых есть (обладают) способность к труду объединяет трудовой потенциал. Его численность намного больше количества штата на ту часть, которая состоит из не имеющих достаточной квалификации работников.

Персонал (штат людей) — это люди с разными и индивидуальными качествами. Среди различных качеств социально-психологические являются важнейшей частью инновационного и экономического пространства предприятия. Прогрессивные компании руководствуются философией превосходства человеческих ресурсов над иными типами ресурсов, правильно полагая, что важнейший (основной) потенциал удачной и эффективной работы хозяйствующих субъектов заключается непосредственно в персонале организации и в том насколько он предан компании, ее интересам, ну и конечно, в квалификации персонала. Все те человеческие ресурсы, их совокупность, которые существуют у организации, и есть персонал. Персонал - это тот фактор (стратегический), который определяет будущее всей организации, потому что только люди создают работу, придумывают идеи и дают возможность компании жить и существовать .

Персонал представляется наиболее обширным определением, органически включающим понятие «кадры», вследствие этого предметом управления персоналом на предприятии является персонал и взаимоотношения сотрудников в ходе производства с точки зрения более глубокого и успешного развития и применения их возможности в функционировании всех производственных систем, для достижения всех целей организации. В современной концепции по управлению персоналом ставится в центр деятельности предприятия, как социально-экономической системы, определенного человека и рассматривает этого человека ключевым элементом организационно-экономического механизма в организации.

Управление персоналом - сфера деятельности (функциональная), ее задача обеспечивать организации в необходимое время кадрами (требуемого качества) в том количестве, которое необходимо, правильно их расставить и стимулировать. Целью по управлению персоналом является сформирование таких коллективов, в которых рабочий персонал будет действовать с учетом всех интересов (своих и организации). В одинаковое время персонал может выступить и субъектом и объектом управления. Работники это объекты, составляющие часть производственного процесса. Сущность управления персонала состоит из формирования, планирования, распределения и их рационального использования и поэтому рассматриваются они аналогично как управление материально-вещественными элементами производства. Система целей для управления персонала. Она должна отвечать требованиям и потребностям работников и администрации. Если эти требования не противоречивы, то успех в организации гарантирован.

Управление персоналом на предприятии (организациях) ставит цели:

- помощь организации по достижению общих целей;
- самое эффективное использование возможностей работников и их мастерства;
- обеспечить организацию высококвалифицированными и только заинтересованными сотрудниками;
- стремиться к тому, чтобы работники были более довольны своей текущей работой, к их более полному самовыражению. Это делает бесценной службу в данной организации.

Самая главная цель - это извлечение прибыли организации в системе управления персонала достигается путем удовлетворение всех социальных потребностей персонала в производственном процессе.

Организационная структура системы по управлению персоналом - взаимосвязанные подразделения

системы по управлению должностных лиц и персоналом.

Подразделения — носители всех функций управления персонала, рассматриваются в более широком значении (смысле) как службы по управлению персоналом на предприятии. Определенное положение и значимость этой службы в общей системе по управлению предприятием определяется ролью и местом каждого специального подразделения по управлению персоналом на предприятии и организационным статусом его конкретного управляющего.

В некоторых предприятиях создаются системы по управлению персоналом, которые находятся под руководством заместителя директора и объединяют все подразделения по работе с кадрами.

Новые задания служб, которые управляют персоналом, состоят в том, чтобы реализация политики (кадровой) и координации работы по управлению всеми трудовыми ресурсами на предприятиях, в изменении сознания персонала, в переходе от необдуманного выполнения к социальным нормам, базирующимся на здоровом экономическом смысле и направленным на покупателя (потребителя) продукции. Поэтому службы управления штатом принимают за обязанность (расширять) свои обязанности и начинают

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993)// Российская Газета от 25.12.1993г., №111/ с изменениями и дополнениями от 30.12.2008г. // Российская Газета от 21.01.2009г., №7.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ// Российская Газета от 08.12.1994г., №238 - 239/ с изменениями дополнениями от 11.02.2019// Российская Газета от 13.07.2018г., №159.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ// Российская газета от 06.02.1996г., №23, от 07.02.1996, № 24, от 08.02.1996, № 25, от 10.02.1996, № 27/ с изменениями и дополнениями от 14.06.2018// Российская газета от 18.06.2018, № 136.
4. Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» // Российская газета. 21.12.2019, № 379-ФЗ.
5. Федеральный закон от 7 февраля 1992 г. № 2300-1 «О защите прав потребителей» // Российская газета. 21.12.2019, № 363-ФЗ.
6. Федеральный закон от 13 марта 2006 г. № 38-ФЗ «О рекламе» // Российская газета.13.03.2006г, № 38-ФЗ.
7. Антонов О.Б. Современная организация. Персонал и технологии : учебник / О.Б. Антонов. – М. : Самиздат, 2019. -97 с.
8. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. - СПб: Питер, 2014. – 416 с.
9. Ансофф И. Планирование будущего корпорации. - М.: Прогресс, 2014. - 326 с.
10. Ансофф И. Стратегическое управление. - М.: Экономика, 2014. – 358 с
11. Арутюнов В.В. Управление персоналом : учеб. пособие / В.В. Арутюнов, И.В. Волынский. – Ростов-на-Дону, 2018. – 448с.
12. Большаков А.С. Менеджмент : стратегия успеха. - М.:Литера, 2014. - 224 с.
13. Борисова. Е.А. Оценка и аттестация персонала : учебник / Е.А.Борисова. – СПб.: 2015. – 212 с.
14. Варжапетян А. Г. и др. Системы управления. Инжиниринг качества: Учебное пособие. - М.: Вузовская книга, 2014. - 316 с.
15. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник /В.Р. Веснин. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2017 . – 688 с.
16. Виханский О.С. Стратегическое управление : учебник -2-е изд., перераб. и доп. - М. : Гардарика, 2018. – 296 с.3
17. Виссема Х. Стратегический менеджмент и предпринимательство: возможности для будущего процветания / Пер. с англ., 272 с.
18. Воробьев С. Н. Управление рисками в предпринимательстве / С. Н. Воробьев, К. В. Балдин. – М. : Дашков и К, 2014. – 772 с.
19. Галенко В. П. Бизнес-планирование в условиях открытой экономики : учебное пособие для вузов / В. П. Галенко, Г. П. Самарина, О. А. Страхова. – М. : Академия, 2014. – 288 с.
20. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Дж.М., Доннели Д.Х.-мл. Организации: поведение, структура, процессы : учебник для вузов пер. с англ. - 8-е изд.- М.: ИНФРА-М, 2018. – 220 с.
21. Дизель П.М., Мак-Кинли Раньян У. Поведение человека в организации: Пер. с англ. - М.: Фонд за экономическую грамотность, 2003. – 272 с.
22. Друкер П.Ф. Рынок: как выйти в лидеры. Практика и принципы. - М., 1992. – 350 с.

23. Дятлов В.А. Управление персоналом : учеб. пособие / В.А. Дятлов.- М.: ПРИОР, 2014 . – 365 с.
24. Интеллектуальная техника менеджмента : учеб. пособие / Н.П. Беляцкий. - М.: Новое знание, 2001. - 320 с.
25. Иванова Е. А. Корпоративное управление : учебное пособие для вузов / Е. А. Иванова, Л. В. Шишкина ; под ред. В. Ю. Наливайского. – Ростов н/Д : Феникс, 2008. – 256 с.
26. Исикава К. Японские методы управления качеством. - М.:Экономика, 1988. -215 с.
27. Интеллектуальная техника менеджмента : учеб. пособие / Н.П. Беляцкий. - М.: Новое знание, 2001. - 320 с.
28. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов.- М.: ИНФРА-М, 2017 . – 304 с.
29. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления : учебник для вузов — 2-е изд., изм. и доп. - М.: НОРМА, 2018 - 528 с.
30. Козаченко А.В., Воронкова А.Э. Корпоративное управление : учебник для студентов высших учебных заведений. — М.: Либра, 2014. - 368 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://studservis.ru/gotovye-raboty/kursovaya-rabota/142633>