

*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/148784>

**Тип работы:** Курсовая работа

**Предмет:** Менеджмент

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. Методологические основы управления персоналом на предприятии 5

1.1 Система управления предприятием 5

1.2 Методы управления в организации 8

ГЛАВА 2. Проблемы и усовершенствования системы управления предприятием 12

2.1 Проблемы управления персоналом на современных предприятиях 12

2.2 Направления усовершенствования системы управления предприятием в современных условиях 14

ГЛАВА 3. Анализ системы управления персоналом предприятия ООО «Камис-Приправы» 17

3.1 Выявлены проблемы качества трудовой жизни в ООО «Камис-Приправы» 17

3.2 Соответствие системы менеджмента ООО «Камис-Приправы» современным требованиям эффективного менеджмента 20

3.3 Эффективность изменений в ООО «Камис-Приправы» 22

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 26

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 29

ВВЕДЕНИЕ

Несовершенство управления предприятиями, несоответствие его требованиям рыночной экономики и резкое снижение потенциала управления вызывают необходимость поиска новых методов менеджмента, которые бы позволяли осуществлять эффективное управление бизнес-процессами.

Особая роль методов управления заключается в том, чтобы создать условия для четкой организации процесса управления, использования современной техники и прогрессивной технологии организации труда и производства, обеспечить их максимальную эффективность при достижении поставленной цели.

Отсюда вытекает очень важное требование к методам управления: методы управления должны иметь свою мотивационную характеристику, что определяет направление действия их. Таким образом, эта характеристика показывает мотивы, которые определяют поведение людей и на которые ориентирована соответствующая группа методов.

Эффективность применения методов управления в основном зависит от уровня квалификации руководящих кадров, что обуславливает потребность систематической и целенаправленной подготовки и повседневного использования всех указанных направлений влияния на коллектив и отдельных людей.

Вопросами анализа и совершенствования методов управления занимались многие ученые, а именно: Аппенянский А. И., Балабанов И. Т., Брэддик У., Герчикова И. Н., Зигерт В., Ланг и др. Однако из-за многогранности этой проблемы и сегодня есть вопросы, которые освещены не в полной мере и нуждаются в доработке.

Исходя из актуальности и степени научной разработки проблемы, целью работы является изучение методов системы управления персоналом.

Объектом исследования является процесс управления персоналом в ООО «Камис-Приправы».

Предметом исследования является совершенствование организации системы управления персоналом в ООО «Камис-Приправы».

Для достижения поставленной цели в работе необходимо было решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические аспекты организации системы управления персоналом организации;
- охарактеризовать методы управления на предприятии;
- определить направления усовершенствования системы управления предприятием в современных условиях;
- изучить проблемы управления персоналом на современных предприятиях;
- выявить проблемы качества трудовой жизни в ООО «Камис-Приправы»;
- рассмотреть соответствие системы менеджмента в «ООО Камис-Приправы» современным требованиям эффективного менеджмента;

- исследовать эффективность изменений в ООО «Камис-Приправы».

Структура работы: введение, основная часть, заключение, список литературы.

Объем работы: 29 страниц печатного текста.

Количество используемых книг: 23 источника.

## ГЛАВА 1. Методологические основы управления персоналом на предприятии

### 1.1 Система управления предприятием

Система управления представляет концепцию взаимосвязанных и взаимозависимых частей - компонентов: научных знаний и практических навыков управления различными объектами (человеком, процессом, организацией) для обеспечения их конкурентоспособности в рыночных условиях и всестороннего удовлетворения потребностей при оптимальном использовании ресурсов .

Построение эффективной системы управления включает следующие ее основные подсистемы: целевая; обеспечительная; функциональная; управляющая; управляемая; научно-методическая; внешняя.

Рассмотрим выделенные подсистемы подробнее.

1) Целевая подсистема системы управления. Целеполагание - это процесс создания и формулировка цели (целей), один из важных элементов процесса управления, определяющего вид целевой функции. Цель - плановый результат, выступающий как единство желаемого и возможного. Наличие цели - признак, который касается только человеческой деятельности. Каждая цель имеет ограничения по ее реализации. Цели и ограничения выполняют 5 заданий: инициатива (ознакомление с проблемой путем сопоставления существующего состояния с желаемым); инструмент управления (цель служит управлению в качестве управляемых требований к действиям); критерий принятия решений (критерий оценки информации и выбора альтернатив); инструмент координации (хорошо сформулированная целевая система позволяет осуществить бесконфликтное существование лиц, принимающих решения); инструмент контроля (данные, которые заданы целями и ограничениями, являются предпосылками для контроля).

2) Обеспечительная подсистема системы управления. Для получения запланированных результатов целевой подсистемы следует определить состав компонентов ее осуществлению. Обеспечительная подсистема в целом включает следующие виды обеспечения: методическое; ресурсное; информационное; юридически-правовое; технико-технологическое.

3) Функциональная подсистема системы управления. Процесс управления состоит из основных и специфических функций и задач. К основным функциям относятся: анализ-ориентация; планирование (стратегическое планирование, прогнозирование), в т. ч. принятие решений; учет; контроль; регулирование. К специальным функциям - оперативное планирование, организация процессов, реализация продукции и тому подобное. Каждая функция может быть описана как определенная совокупность управленческих задач .

4) Управляющая подсистема системы управления. Субъект управления (СУ) - это управляющее звено, элемент или совокупность элементов системы управления, что влияет на управляемую подсистему или ее элементы в контексте сознательно выбранной цели.

5) Управляемая подсистема системы управления. Объект управления - это звено, элемент, совокупность элементов, управляемых системой управления; все то, что воспринимает управляющие воздействия и определенным образом на них реагирует.

6) Научная подсистема системы управления. Наука выступает общим интеллектуальным и духовным продуктом общественной человеческой деятельности, воплощенным в системе знаний о законах и закономерностях функционирования и развития материальной системы.

Наука управления - это упорядоченная совокупность знаний об объекте управления и субъекте управления и процессы дальнейшего их совершенствования через научно-исследовательскую деятельность. Различают фундаментальные и прикладные научные исследования. Результатом научных разработок является совершенствование процессов труда, средств и предметов труда, технологий и продуктов труда. Степень научности управления определяется мерой использования в практике современных теоретических достижений, как науки управления, так и смежных наук.

7) Внешняя среда системы управления. Среда - это то, что состоит из элементов; окружает систему и влияет на нее; является жизненно важным для жизнедеятельности системы; среда и система не могут существовать друг без друга; отношения «система - окружающая среда» относятся как сфера меньшей комплектности к сфере большей комплектности; среда влияет на систему, а система влияет на среду

Эффективность управления в большой степени зависит от надежности управляющей подсистемы, что заключается в ее способности сохранять существенные свойства и функции на заданном уровне в течение определенного времени независимо от изменений среды и самого объекта управления.

Система управления персоналом на современном предприятии, независимо от формы собственности, является мощнейшим инструментом обеспечения конкурентоспособности и развития. Поэтому возникает необходимость в повышении эффективности системы управления персоналом с учетом требований рыночной экономики. Управление предприятием, которое работает в рыночных условиях, выдвигает высокие требования к профессионализму управленческого персонала. Проблема управления персоналом на предприятии является ключевым моментом перестройки всей системы управления.

Таким образом, система управления предприятием - это комплекс, включающий целевую, обеспечивающую, функциональную, управляющую, управляемую, научно-методическую и внешнюю подсистемы, которые способствуют принятию и реализации конкурентоспособных управленческих решений, направленных на удовлетворение заданной рыночной потребности; это комплексная система обеспечения конкурентоспособности предприятия в конкурентной среде.

## 1.2 Методы управления в организации

Методом называется мероприятие или совокупность мероприятий в любой человеческой деятельности, способ достижение цели, путь решения задачи.

Средства целенаправленного воздействия на трудовой коллектив или на отдельных его членов называют методами управления. Методы представляют собой важный элемент процесса управления.

Наличие прогрессивных методов управления и умелое использование их является предпосылкой эффективности управления и хозяйственных процессов.

Согласно мотивационной характеристики в составе методов управления выделяют три группы: экономические, организационно-распорядительные и социальные.

Экономические методы управления объединяют все методы, с помощью которых осуществляется воздействие на экономические интересы коллективов и отдельных их членов. Это влияние осуществляется материальным стимулированием отдельных работников и коллективов в целом.

Организационно-распорядительные методы направлены на использование таких мотивов трудовой деятельности, как чувство долга, ответственности, в том числе административной. Эти методы отличаются прямым характером воздействия: любой регламентирующий или административный, который подлежит обязательному исполнению.

Социальные методы основываются на использовании социального механизма, действующего в коллективе (неформальные группы, роль и статус личности, система взаимоотношений в коллективе, социальные потребности и др.).

Таким образом, влиянием на непосредственные интересы объекта управления создается механизм его ориентации на наиболее эффективный режим работы без повседневного и непосредственного вмешательства сверху.

В состав экономических методов управления входит организационно-производственное планирование, метод комплексных целевых программ, коммерческий расчет, система экономических регуляторов хозяйственной деятельности.

Итак, сложность системы производственных отношений между людьми, входящими в трудовой коллектив, нуждается в применении комплекса методов воздействия на коллектив и отдельных его членов, как экономических, так и организационно-распорядительных и социальных методов. В рациональном сочетании этих методов - залог эффективной деятельности предприятия.

Проанализировав методы, применяющиеся в управлении предприятием, можно также указать на некоторые недостатки в этих методах и выявить пути их устранения.

1. Не применяется планирование деятельности предприятия, которое необходимо для того чтобы анализировать результаты деятельности и на основании них прогнозировать деятельность.

Также недостатки выявлены в ведении коммерческого расчета, а именно в части создания и расходования фондов стимулирования работников, заключение соглашений, контрактов, договоров с любым юридическим или физическим лицом.

2. Недостатком применения организационно-распорядительных методов является отсутствие сборки нормативов затрат на предприятии, а также издание большого количества распоряжений, как в устной так и в письменной формах, которые ослабляют их влияние, превращая в формальные акты.

3. Не всегда правильный смысл имеют резолюции руководителей на документах, то есть нужно, чтобы из содержания резолюции руководителя, например, на письме от сторонней организации было четко понятно, нужно это письмо выполнять или можно просто принять во внимание.
  4. Существуют также недостатки в организационной структуре предприятия, к которым относятся конфликтность между отделами организации и дивизиональными структурами; сложность административного управления; замедленная реакция на сложные ситуации.
  5. При применении социальных методов большим недостатком является не очень здоровый социально-психологический климат коллектива, а особенно в отдельных отделах и подразделениях, что негативно влияет на трудовую и социальную активность коллектива, а также его отдельных работников. Таким образом, выявленные недостатки при осуществлении управления предприятием мешают осуществлению эффективной деятельности предприятия, и стабильному состоянию предприятия на рынке. На основании проанализированных недостатков в методах управления предприятия можно порекомендовать следующие пути к их преодолению .
1. Нужно вести систему планирования, для чего нужно проанализировать рынок, на котором находится предприятие, острую конкуренцию на специфические требования к контролю качества и процедур разработки новой продукции. Затем разрабатывать систему внутреннего планирования с учетом анализа результатов.
1. Болтак О. Л. Пути совершенствования системы управления фирмой / О. Л. Болтак. – М.: Вьсь, 2017 – 126 с.
  2. Веснин В.Р. Технология работы с персоналом и деловыми партнерами / В.Р. Веснин. – М.: Элит-2000, 2012. – 396 с.
  3. Григорьев Л. Управление персоналом и регулярный менеджмент/ Л. Григорьев // работа сегодня. – 2019. - № 5. – С. 32-34.
  4. Гризовская Л. А. Актуальные проблемы управления развитием персонала / Л. А. Гризовская // Вестник Национального университета. – 2019. – № 5. – Т. 2. – С. 192-196.
  5. Егоршин А. П. Стратегический менеджмент / А.П. Егоршин. – М.: НИМБ, 2017. – 592 с.
  6. Кабаков Ю. Направления совершенствования систем менеджмента: стандарты, методы или цели предприятия? / Ю.Кабаков // Стандартизация. Сертификация. Качество. – 2018. – № 2. – С. 39-42.
  7. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учебник / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 638 с.
  8. Круглова Н.Ю. Основы бизнеса: учебник для вузов / Н.Ю. Круглова. – М.: РДЛ, 2015. – 332 с.
  9. Коновалова В. Г. Мировые тенденции обучения и развития персонала и ситуация в России / В. Г. Коновалова // Кадровик. – 2016. – № 9 – С. 15.
  10. Кубр М. Управленческое консультирование. Введение в профессию / Кубр М. – М.: Планум, 2014. – 976 с.
  11. Леонтьева Е.Г. Инновации в корпоративном непрерывном обучении / Е.Г. Леонтьева // Инновации в образовании. – 2016. – № 11. – С. 48-54
  12. Майстер Д. Управление фирмой, оказывающей профессиональные услуги / Майстер Д.; пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 413 с.
  13. Макаренко М. В. Формирование механизма управления эффективным функционированием фирмой / М. В.Макаренко // Актуальные проблемы экономики. – 2015. – № 1. – С. 126-135.
  14. Овчинников Д. Л. О системе управления персоналом в современной Японии / Д. Л. Овчинников //Актуальные проблемы соврем. науки. – 2018. – №4. – С. 33-34.
  15. Панков В. Внутрифирменная система сертификации персонала / В.р Панков // Менеджер по персоналу. – 2016. - № 2. – С. 8.
  16. Попов С. А. Актуальный стратегический менеджмент. Видение. Цели. Изменения. Учебно-практическое пособие / С.А. Попов. – М.: Юрайт, 2017. – 448 с.
  17. Саруханов К. Как готовить кадры для предприятий / К. Саруханов // Проблемы теории и практики управления. – 2014. - № 4. – С. 71-76.
  18. Семенов И. Стадии развития организации / И. Семенов. – 2018. – № 9. – С.24.
  19. Талюпа Н. современные подходы к совершенствованию технологии управления / Н. Талюпа // Инвестиции: практика и опыт. – 2015. – №8. – С. 49-50.
  20. Хайрулина М.В. Управление фирмой: новые аспекты теории и практики / М.В. Хайрулина // Эко. – 2016. - № 2. – С.9.
  21. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня. – М.: «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2017. – 296 с.
  22. Щекин Г.Е. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента / Г.Е. Щекин. – М.:

Высь, 2015. – 248 с.

23. Щур О. Современный взгляд на персонал / О.Щур // Практика управления. – 2018. - № 6. – С.35-40.

*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/kurovaya-rabota/148784>