

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/175033>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Организация, нормирование и оплата труда

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА 4

1.1 Теоретические основы организации труда и управления персоналом организации 4

Природа управления персоналом состоит в следующем: 5

1.2 Компетенция менеджера по персоналу 7

Преимущества анализа работы 10

Преимущества должностной инструкции 11

Преимущества спецификации задания 12

1.3 Служебная аттестация в современной организации 14

Цели служебной аттестации 14

Преимущества служебной аттестации 15

ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА 17

2.1 Анализ деятельности и организации труда ООО «Модис» 17

2.2 Рекомендации по совершенствованию организации труда ООО «Модис» 22

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 26

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 28

ВВЕДЕНИЕ

Любая организация – это сложная структура, основой жизненного потенциала которой является создание четкой структуры трудовой дисциплины, следование трудовому законодательству, грамотное нормирование и оплата труда, организационная (корпоративная) культура, направленная на то, чтобы люди стали членами данного коллектива, работающего во имя корпоративных ценностей, во благо организации. И здесь очень важно учесть все нюансы, особенности, которые позволяют добиться максимально положительных результатов и мотивировать работников на хорошую работу.

Следовательно, актуальность темы исследования состоит в необходимости изучения особенностей организации труда с целью выработки наиболее эффективных способов повышения качества труда.

Объектом исследования является организация труда.

Предмет исследования – персонал ООО «Модис».

Цель исследования состоит в изучении особенностей организации труда ООО «Модис» и выработка эффективных решений по совершенствованию кадровой политики.

Для реализации цели были сформулированы следующие задачи:

- Изучить теоретический материал по организации труда;
- Изучить прогрессивный опыт крупных торговых предприятий по организации труда;
- Проанализировать кадровую политику ООО «Модис»;
- Выработать эффективные решения по совершенствованию организации труда ООО «Модис».

В ходе работы были использованы методы: контент-анализ, наблюдение, интервью, обобщение данных.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

1.1 Теоретические основы организации труда и управления персоналом организации

В современной литературе по менеджменту существует много определений такого понятия как организация труда. Одним из наиболее емких определений, является следующее: организация труда - это отношения работников в рамках трудовой деятельности, имеющей внутреннюю упорядоченность, согласованность и направленность взаимодействия для реализации совместной стратегии и цели. Значение организации труда возрастает по мере развития рыночных отношений, способствующих возрождению конкуренции, при которой большой вес приобретает результативность труда, оказывающая влияние на эффективность производства. По мере технического совершенствования производства

возрастает цена единицы рабочего времени. Оценка эффективности правильной организации труда на предприятии, ее влияние на результаты технико-экономических показателей. [3, с. 88]

На уровне предприятия, организация труда - это система рационального взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом, основанная на определенном порядке построения и осуществления трудового процесса, направленная на достижение конечных социально-экономических результатов.

Основные задачи организации труда:

- 1) технико-технологические (например, проектирование цехов, разработка новых технологических процессов, конструирование оборудования);
- 2) экономические (максимальная производительность труда, минимальная себестоимость производств продукции, максимальная рентабельность производства);
- 3) психофизиологические (например, за счёт обоснованных режимов труда и отдыха, создания нормальных условий труда);
- 4) социальные (обеспечение сочетания физических и умственных усилий работающих при выполнении определённых работ и функций);

Таким образом, перечисленные задачи взаимосвязаны между собой. На практике невозможна эффективная реализация решения одной из перечисленных задач, обособленно от других задач. Наибольшая эффективность достигается при комплексном и взаимосвязанном решении перечисленных задач.

Организация труда неотъемлемая часть управления персоналом. [9, с. 45-50]

Понятие организация труда неразрывно связано с другим понятием, управление персоналом.

Управление персоналом можно определить как получение, использование и поддержание в состоянии постоянной мотивации рабочей силы. Это значительная часть менеджмента, связанная с работой сотрудников и их взаимоотношениями внутри организации.

Согласно Флиппо, управление персоналом - это планирование, организация, компенсация, интеграция и поддержка людей с целью содействия достижению организационных, индивидуальных и общественных целей.

По теории Бреха, Управление персоналом - это та часть, которая в первую очередь связана с человеческими ресурсами организации.

Природа управления персоналом состоит в следующем:

1. Управление персоналом включает в себя функции трудоустройства, развития и компенсации - эти функции выполняются главным образом управлением персоналом по согласованию с другими подразделениями.
2. Управление персоналом является продолжением общего управления. Она занимается поощрением и стимулированием компетентной рабочей силы, с тем, чтобы она вносила свой самый полный вклад в решение этой проблемы.
3. Управление персоналом существует для консультирования и оказания помощи линейным руководителям в кадровых вопросах. Поэтому отдел кадров - это один из ключевых отделов организации.
4. Управление персоналом делает акцент на действиях, а не на составлении длинных графиков, планов, методов работы. Проблемы и недовольства людей на работе могут быть решены более эффективно с помощью обоснования кадровой политики.
5. Кадровая политика основана на человеческой ориентации. Она направлена на помощь работникам для того, чтобы полностью раскрыть потенциал сотрудника перед организацией.
6. Кадровая политика также мотивирует сотрудников с помощью своих эффективных планов стимулирования, чтобы сотрудники обеспечивали самое полное сотрудничество.

Таким образом, управление персоналом имеет дело с человеческими ресурсами организации. Что касается людских ресурсов, то она управляет как отдельными работниками, так и «синими воротничками», то есть, представителями управленческого звена. [5, с. 122]

На менеджера по персоналу возлагается важнейшая роль. Менеджер по персоналу - начальник отдела кадров. Он выполняет как управленческие, так и оперативные функции управления. Его роль можно резюмировать следующим образом:

1. Менеджер по персоналу оказывает помощь высшему руководству - высшим руководством являются люди, которые решают и формулируют основную политику организации. Все виды политики, связанные с персоналом или рабочей силой, могут быть эффективно сформулированы менеджером по персоналу.
 2. Он консультирует линейного менеджера как специалиста по персоналу - менеджер по персоналу действует как консультант по персоналу и помогает линейным менеджерам в решении различных кадровых вопросов.
 3. Как консультант, менеджер по персоналу следит за проблемами и жалобами сотрудников и направляет их в правильное русло к урегулированию кризисных ситуаций и спорных вопросов. Он пытается решить их в меру своих возможностей.
 4. Менеджер по персоналу выступает в роли посредника - он является связующим звеном между руководством и работниками.
 5. Он выступает в качестве представителя, поскольку находится в непосредственном контакте с работниками, он обязан выступать в качестве представителя организации в комитетах, назначаемых администрацией. Он представляет организацию в учебных программах.
- Наряду с обоснованием роли менеджера по персоналу отдельно следует остановиться на ключевых составляющих торговой деятельности, в частности, на таком понятии, как организация, на рассмотрении сути термина, основных принципов работы и функций. [2, с. 71-72]

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами [Текст]: Пер. с англ. / М. Армстронг. – М.: Питер, 2015. – 825 с.
2. Армстронг, М. Стратегическое управление человеческими ресурсами [Текст]: Пер. с англ. / М. Армстронг. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 328 с.
3. Аудит и контроллинг персонала организации [Текст]: Учебное пособие / Под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2015. – 224с.
4. Аширов, Д.А. Организационное поведение [Текст]: Учебник / Д.А. Аширов. – М.: Изд-во Проспект, 2014. – 360 с.
5. Банникова, Л.Н. Управление персоналом [Текст]: Учебное пособие / Л.Н. Банникова. – Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2015. – 151 с. 72
6. Бельская, Е.Г. Управление персоналом: технологии и методы [Текст]: Учебное пособие / Е.Г. Бельская. – М.: ГУУ, 2014. – 109 с.
7. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом [Текст]: Учебник / Н.П. Беляцкий. – Мн.: Современная школа, 2015. – 448 с.
8. Бердычевский, В.С. Трудовое право [Текст]: Учебное пособие / В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов, Г.В. Сулейманова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2015. – 512 с.
9. Бухалков, М.И. Управление персоналом [Текст] / М.И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 368 с.
10. Веснин, В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе [Текст] / В.Р. Веснин. – М.: Юристъ, 2014. – 496 с.
11. Веснин, В.Р. Управление персоналом [Текст] / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2014. – 688 с.
12. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда [Текст]: Учебник / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2014. – 448 с.
13. Глазов, М.М. Управление персоналом: анализ и диагностика персоналменеджмента [Текст]: Учебник / М.М. Глазов, И.П. Фирова, О.Н. Костромина. – М.: Изд-во Андреевский изд. дом, 2014. – 251 с.
14. ГОСТ Р 6.30-2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов» [Текст]. – М.: ИПК Издательство стандартов, 2012.
15. Дейнека, А.В. Современные тенденции в управлении персоналом [Текст]: Учебное пособие / А.В. Дейнека, Б.М. Жуков. – М.: Изд-во «Академия Естествознания», 2015. – 291 с.
16. Дирксен, Дж. Искусство обучать: как сделать любое обучение нескучным и эффективным / Дж. Дирксен. – М.: Изд-во «Манн, Иванов и Фербер», 2015. – 276 с.
17. Дуракова, И.Б. Управление персоналом [Текст]: Учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 546 с. 73
18. Егоршин, А.П. Организация труда персонала [Текст]: Учебник / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 320 с.
19. Жигалова, А.А. Разработка рекомендаций по созданию эффективной системы внутрифирменного

обучения и повышения квалификации в компании / А.А. Жигалова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. № 6. – С. 176-180. 20.Жиленкова, Е.П. Управление промышленным предприятием на основе использования его интерспецифических ресурсов / Е.П. Жиленкова // Экономика и предпринимательство. 2012. № 1 (24). – С. 126-128.
21.Иванова-Швец, Л.Н. Управление персоналом [Текст] / Л.Н. ИвановаШвец. – М.: Изд-во ЕАОИ, 2015. – 200 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/kurovaya-rabota/175033>