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/206600>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика предприятия

ВВЕДЕНИЕ 2

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ 4

1.1. Содержание кадровой политики организации 4

1.2. Классификация кадровой политики организации 9

ГЛАВА 2. ФОРМИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В КОМПАНИИ «HUAWEI TECHNOLOGIES CO. LTD.» 16

2.1. Организационно-экономическая характеристика компании Huawei Technologies Co. Ltd. 16

2.2. Формирование и реализация кадровой политики в организации 24

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 35

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 37

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы связана с растущей ролью персонала в функционировании и развитии современной организации: ее человеческий и социальный капитал становится основным фактором конкурентоспособности.

Рыночные отношения в корне изменили концепцию управления людьми, чтобы повысить эффективность производства как условие конкурентоспособности компании. Современная концепция управления персоналом в компании предполагает разработку и реализацию кадровой политики. В этом смысле проблемы, связанные с кадровой политикой компании, приобретают особое значение.

Кадровая политика неразрывно связана с методологией и концепцией управления персоналом, исходит из их теоретических требований, объединяет управленческие знания, прошлый и настоящий отечественный и зарубежный практический опыт работы с персоналом.

Кадровая политика определяет, но не ограничивается основным содержанием программы по подбору, отбору, расстановке, обучению и переподготовке персонала организации. Она отражает тенденции в интересах и потребностях, отношениях, ценностях и мотивации работников организации, которые определяют деятельность человека.

В кризисной ситуации кадровая политика должна измениться. Функции его реализации связаны с ограниченными финансовыми ресурсами; неизбежность организационной деятельности, связанной с ограничением ряда программ социального развития и сокращением численности работников; усиление социально-психологического напряжения в коллективе.

Деятельность в условиях рыночной экономики существенно меняет основополагающие принципы и содержание кадровой политики. На данный момент это сознательная и целенаправленная деятельность по созданию коллективной работы, которая наилучшим образом способствовала бы объединению целей и приоритетов компании и ее сотрудников.

Цель исследования - уточнить сущность корпоративной кадровой политики, ее основные виды, этапы и условия развития, а также ее совершенствование на примере компании Huawei Technologies Co. Ltd.

Общая цель конкретизируется в следующих задачах:

1. Изучить теоретические основы кадровой политики предприятия
2. Провести анализ кадровой политики компании Huawei Technologies Co. Ltd.
3. Провести анализ организации системы управления персоналом на предприятии

Предмет исследования - кадровая политика.

Объект исследования - компании Huawei Technologies Co. Ltd.

Теоретическую базу исследования составили труды таких авторов как: О.С.Виханского [2].О.С.Волгиной [3], С.В.Василенко[4], А.Я.Кибанова[16] и др.

В качестве методологической базы, помимо общетеоретических методов, использовались результаты маркетинговых исследований, статистические методы анализа.

Структура работы состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Содержание кадровой политики организации

В соответствии с кадровой политикой организации, в широком смысле, система стандартов и правил основана на том, что основные области управления персоналом (отбор, обучение, продвижение по службе) планируются заранее и согласуются с общим пониманием цели и задачи организации. Узкая интерпретация кадровой политики - включает в себя набор конкретных правил, желаний и ограничений в отношениях между человеком и организацией [3, с.640]

Кадровая политика считается одним из основных элементов организации. Следует отметить, что действующее законодательство не содержит самого определения «кадровой политики». Таким образом, на основе различных исследований, а также основных элементов, касающихся кадровой политики, кадровая политика относится к определенной системе стандартов и правил, в соответствии с которыми основными направлениями деятельности, касающимися Управление персоналом, планируется заранее, а именно: отбор, обучение, продвижение по службе и соответствуют задачам организации.

Основное условие, способствующие поступательному развитию предприятия, — это оптимизация использования человеческих ресурсов, раскрытие творческой энергии сотрудников компании. Но в условиях реальной российской действительности все ещё существует значительная разница между потенциалом сотрудников и уровнем его использования предприятием.

Кадровая политика является основным направлением работы с персоналом, сводом базовых принципов, которые реализует кадровая служба компании. Кадровая политика как инструмент управления — это организационная деятельность, направленная на объединение усилий всех сотрудников компании для решения поставленных задач. Кадровая политика компании представляет собой комплексную кадровую стратегию, которая сочетает в себе различные формы кадровой работы, стиль ее реализации в организации и планы использования рабочей силы[4, с.115]

Кадровая политика должна расширять возможности компании, реагировать на меняющиеся требования рынка в ближайшее время.

Основные особенности кадровой политики организации:

- связь со стратегией развития организации;
- сосредоточиться на долгосрочном планировании;
- важность роли персонала;
- философия компании в отношении сотрудников;
- система связанных функций и процедур для работы с персоналом.

Персонал компании является основным (штатным) составом ее сотрудников. Персонал: это основной и решающий фактор производства, первая производительная сила компании. Эффективность производства во многом зависит от квалификации работников, их профессиональной подготовки и качеств компании. Разработка кадровой политики основана на анализе структуры персонала, эффективности использования рабочего времени и прогнозах изменений в производстве и занятости.

Задачи кадровой стратегии включают в себя [7, с.165].

- повысить престиж компании;
- экспертиза атмосферы внутри компании;
- анализ перспектив развития трудового потенциала;
- обобщение и предотвращение причин увольнения.

Повседневная реализация кадровой стратегии, помогая руководству в выполнении управленческих задач компании, относится к оперативной сфере управления персоналом.

Содержание кадровой политики: обеспечение организации качественной рабочей силой, включая планирование, отбор и прием на работу, увольнение (выход на пенсию, увольнение), анализ текучести кадров персонал, совершенствование организации и стимулирование труда, безопасность, льготы.

Кадровая политика организации призвана обеспечить[8,с.132]

- качество выполняемой работы и её результатов;
- адаптацию персонала к непрерывным организационным изменениям, социальным и культурным нововведениям;
- отказ жёсткого ограничения между видами работ, а также широкое использование разнообразных форм организации трудовых процессов: полная, частичная и временная занятость и т.п.;
- организационная интеграция, когда высшее руководство организации и линейные руководители принимают стратегию управления персоналом, разработанную и хорошо скоординированную, как «свою» и реализуют ее в своей операционной деятельности;

- высокий уровень ответственности всех сотрудников организации, что подразумевает как идентификацию с основными ценностями организации, так и постоянное и активное выполнение задач, с которыми они сталкиваются в повседневной практической работе;
- новое качество содержания работы и высокий уровень удовлетворенности им, используя новые формы, которые обогащают содержание работы.

В рыночных условиях кадровая политика — это целенаправленная деятельность по созданию рабочего коллектива, которая помогла объединить цели и приоритеты компании и ее сотрудников.

Состояние обслуживающего персонала, уровень его квалификации и профессионализма, способность сотрудников оптимально решать поставленные перед ними производственные задачи и получать прибыль для компании напрямую зависят от этих теоретических подходов и практических методов работы с людьми, которые используются менеджерами компании в своей повседневной работе. Другими словами, они связаны с кадровой стратегией, реализуемой компанией.

Стратегия — это общая линия развития бизнеса, которая формируется в ответ на изменения внешней среды, с учетом особенностей внутренней среды организации и, действительно, является планом организации будущего.

При выборе кадровой политики учитываются следующие факторы[13,с.105]:

- производственные требования, корпоративная стратегия развития;
- финансовые возможности компании, приемлемый уровень затрат на управление персоналом, которые она установила;
- количественные и качественные характеристики действующих сотрудников и направления их будущих изменений и т. д.
- ситуация на рынке труда (количественные и качественные характеристики предложения труда по предприятиям, условия предложения);
- спрос на рабочую силу со стороны конкурентов, возникающий уровень заработной платы;
- влияние профсоюзов, строгая защита интересов работников;
- требования трудового законодательства, принятая культура работы с наемным персоналом и т. д.

Содержание кадровой политики не ограничивается занятостью, а касается принципиальной позиции предприятия в отношении обучения, развития персонала, обеспечения взаимодействия между работником и организацией. Хотя кадровая политика связана с выбором целей, намеченных на будущее, текущая работа персонала направлена на быстрое решение кадровых проблем. Конечно, между ними должна быть связь, которая обычно происходит между стратегией и тактикой достижения цели.

Основной целью кадровой политики является обеспечение своевременного обновления и сохранения количественного и качественного состава персонала и его развития в соответствии с потребностями организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда, что достигается разумным формированием кадровой политики.

В настоящее время содержание, вложенное в понятие «кадровая политика», пополнилось. Однако прежде, чем качественно раскрыть новое содержание этого термина, отметим, что в научной литературе существуют разные точки зрения на эту проблему. [16,с.41]

По мнению некоторых исследователей, кадровая политика — это общее направление в кадровой работе, которое определяется совокупностью наиболее важных базовых положений, которые выражаются в решениях правительства в долгосрочной перспективе или на отдельный период.

Они также объясняют концепцию «человеческих ресурсов», включая обучение, отбор, размещение, использование, переподготовку, обучение, организацию творческого роста, создание кадрового резерва, планирование движения

А.Я. Кибанов понимает кадровую политику как систему принципов и вытекающую из форм, методов, ориентиров и критериев работы с административным персоналом, направленную на обеспечение общественного производства и других сфер народного хозяйства[16,с.32]

Высококвалифицированными управленческими кадрами, обладающими необходимыми политическими и деловыми качествами. При этом важно подчеркнуть, что в понятие «кадры» включает «всех работников, занятых в системе управления»

2. Виханский, О. С, А.И. Наумов. Менеджмент: учебник. - М.: "ЮНИТИ", 2012 - 528с.
3. Василенко С.В. Кадровая политика как инструмент эффективного управления персоналом: учебник / С.В. Василенко - М.: ДашковиК, 2012. - 400
4. Социально ориентированное управление в условиях глобализации : материалы V Всероссийской заочной научно-практической конференции. Москва, РУДН, 27 марта 2016 г. - Москва : РУДН, 2016. - 268 с
5. Гусов А.З., Кайбылдаева Ч.З. Сущность и основные факторы конкурентоспособности отраслей промышленности в современной экономике. / Ученые записки Российской Академии предпринимательства. 2014. № 41. С. 131-137
6. Герасимов Б. Н. Методологические инструменты исследования и оценки эффективности процесса управления персоналом организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. - 2019. - № 2. - С. 160-169.
7. Гладкий А. А. Традиционные и современные подходы к оценке эффективности управления персоналом / А. А. Гладкий, Д. И. Баракаев // Матрица научного познания : науч. электрон. журн. - 2020. - № 6. - С. 130-133.
8. Горина М. С. Управление персоналом предприятия и методы оценки его эффективности // Modern Economy Success. - 2020. - № 3. - С. 15-22.
9. Кондрачук О. Е. Оценка эффективности системы управления персоналом предприятия // Вестник Алтайской академии экономики и права : [электрон. версия журн.]. - 2020. - № 1/2. - С. 55-58. - URL: <https://vaael.ru/ru/article/view?id=264>
10. Кушу С. О. Анализ проблем оценки эффективности управления персоналом в организации при процедуре импортозамещения / С. О. Кушу, А. А. Путинцева // Естественно-гуманитарные исследования. - 2020. - № 23 (1).
11. Кибанов А.Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом / А.Я. Кибанов. - М.: «Проспект». - 2019, - 64 с.
12. Мироседи С. А. Подходы к оценке системы управления персоналом предприятия / С. А. Мироседи, Н. С. Савченко // Актуальные региональные вопросы экономики и управления в условиях инновационной экономики : материалы науч.-практ. конф. студ., г. Волжский, 26 февр. 2016 г. - Волгоград, 2016. - С. 106-108.
13. Одегов Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник для вузов. / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджан. - М.: Издательство Юрайт, 2018. - 444 с
14. Селентьева Д. О. Совершенствование системы управления персоналом организации / Д. О. Селентьева, Д. Г. Зиганшина // Международный журнал гуманитарных и естественных наук . - 2019. - № 12-1. - С. 81-86
15. Симилян Н. А. Оценка эффективности управления персоналом / Н. А. Симилян, О. Л. Перерва // Азимут научных исследований: экономика и управление. - 2016. - Т. 5, № 4. - С. 336-338.
16. Петроченко А.А. Современные тенденции управления персоналом. В сборнике: Проблемы экономики, организации и управления в России и мире Материалы VI международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Уварина Н.В, 2014. С. 151-153.
17. Жильцов В.А., Цзиньцзюй Ю. Анализ управления активами международной компании на примере компании Huawei, 2016
18. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник. - М.: ИНФРА - М, 2013
19. Ши С. Организационная культура в компании Huawei [Электронный ресурс] / С. Ши, А.Р. Сардарян // Приоритетные направления развития современной экономической науки - Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс». Режим доступа: https://interactive-plus.ru/ru/article/91248/discussion_platform
20. Фролова М. В. Критерии оценки эффективности управления кросс-функциональными командами / М. В. Фролова, С. А. Ишкильдина // Экономические науки. - 2016. - № 3 (136). - С. 38-41.
21. Хадасевич Н. Р. К вопросу оценки результативности управления персоналом в организации / Н. Р. Хадасевич, Е. В. Семенюк // Управление экономическими системами : электрон. науч. журн. - 2019. - № 1 (107). - С. 18
22. Хабарова Ю. А. Подходы к оценке эффективности управления персоналом // Материалы конференций ГНИИ "Нацразвитие". Февраль 2019 : сб. избр. ст. Междунар. науч. конф. - Красноярск, 2019. - С. 94-96.
23. Компания «Huawei Technologies Co Ltd». Годовой отчет 2018 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.huawei.com/ru/abouthuawei/annual-report>
24. Клейнер Г. Кадровая стратегия предприятия систематизация и основные варианты / Г. Клейнер [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.kleiner.ru/arpab/kadrstr.html>
25. Коленченко К. Г. Традиционный и современный подход к оценке персонала // Гуманитарный научный

журнал. – 2019. – № 1. – С. 90–102. – Электронная копия доступна на сайте науч. электрон. б-ки Киберленинка. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/traditsionnyy-i-sovremennyy-podhod-k-otsenke-personala/viewer>

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/206600>