

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/219191>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика предприятия

Введение 3

Глава 1 Теоретические аспекты исследования стилей управления персоналом 5

1.1 Функции и задачи управления персоналом 5

1.2 Подходы к формированию стиля руководства 10

1.3 Классификация стилей управления персоналом 11

Заключение 15

Список использованной литературы 16

Актуальность темы исследования. В современном экономическом пространстве существует множество предприятий, представляющих собой совокупность людей, объединенных для достижения определенной цели, решения определенной задачи на основе принципов разделения труда и ответственности. Совокупность целей и задач, стоящих перед предприятиями различных классов сложности и различными отраслевыми подразделениями, приводит к тому, что их управление требует специальных знаний и умений, методов и приемов, обеспечивающих эффективную совместную деятельность работников всех структурных подразделений.

Скоординированная и взаимосвязанная коллективная деятельность предполагает осуществление функции управления этой деятельностью.

Возрастающая сложность и усложнение внутренней среды, наряду с возрастающим негативным воздействием внешней среды, обуславливают тот факт, что эффективность функционирования любой компании все больше зависит от качества ее системы управления.

Множественность целей и задач, стоящих перед предприятиями различных классов сложности и отраслевой принадлежности, приводит к тому, что они требуют специальных знаний, методов и приемов для обеспечения эффективной совместной деятельности работников всех структурных подразделений.

Управление персоналом - это элемент социального менеджмента, под которым традиционно понимается управление людьми и их коллективами. Проблемы управления персоналом на современном этапе развития экономических отношений достаточно актуальны, поэтому они нуждаются в детальном анализе.

Эффективное управление предприятием практически невозможно без использования его кадрового потенциала. Поэтому в настоящее время проблема разработки комплекса целевых мероприятий по управлению трудовыми ресурсами предприятия приобретает особую актуальность.

Качественно новый уровень развития любого предприятия не может быть достигнут без эффективного использования персонала.

Искусство управления людьми - самое трудное и высшее из всех искусств. Достижение экономического роста в России, должного уровня конкурентоспособности невозможно без осуществления эффективной, результативной управленческой деятельности во всех отраслях экономики.

Экономическая ситуация требует поиска и внедрения новых управленческих методов повышения эффективности производства путем всестороннего развития и взвешенного применения творческих усилий руководителя, повышения уровня его знаний, опыта, квалификации, компетентности, ответственности и инициативы.

Изменение характера руководящей деятельности, внедрение новейших информационных технологий и средств связи вызвали объективную потребность в формировании более выточенных, усовершенствованных стилей руководства.

Внутреннее состояние предприятия необходимо поддерживать и обеспечить эффективным управлением персонала, для его целостного и слаженного функционирования в середине. Должна быть соблюдена внутренняя доброжелательная атмосфера среди рабочих.

Эффективность деятельности также в большой степени зависит от выбора правильного стиля управления предприятием.

Анализ исследований и публикаций. Эта проблема настолько важная, что не могла пройти мимо внимания многих авторов. Так ею интересовались такие теоретики как, Н.П. Беляцкий. Г. Десслер, А. Егоров, Ю.И.

Калинин, И.Н. Косарева, Р.Л. Кричевский, Я. Мэйтланд, Э. Парслоу, Г.Н. Сартан, А. Якубенко и др.

Объект исследования: управление организацией.

Предмет исследования: управление персоналом.

Цель курсовой работы: рассмотреть характеристики стилей управления персоналом.

Для достижения поставленной цели необходимо выполнить следующие задачи:

- рассмотреть подходы к формированию стиля руководства;
- предоставить классификацию стилей управления персоналом.

Методы исследования. Ввиду объекта и предмет исследования, его цель и задачи, с позиции системного подхода к изучению стилей управления персонала, нами использованы теоретические методы: анализ и синтез литературы, систематизация научных источников, сравнение и обобщение данных, абстрагирование, диалектический, индукция, дедукция.

Практическое значение полученных результатов обусловлено возможностью совершенствования стилей управления с целью рационального формирования, использования, развития персонала.

Структура исследования: введение, основная часть, заключение, список использованных источников.

Список использованной литературы содержит 14 источников.

Объем курсовой работы: 13 страниц печатного текста.

Глава 1 Теоретические аспекты исследования стилей управления персоналом

1.1 Функции и задачи управления персоналом

На сегодняшний день ученые и специалисты-практики чаще всего выделяют персонал как самый важный ресурс современного, развитого и

конкурентоспособного предприятия. Именно поэтому возникает вопрос: «Как правильно и эффективно отобрать персонал? Какие методы отбора для этого использовать?».

Они являются очень важными, и правильный ответ них

становится решающим для дальнейшего функционирования предприятия. Это обусловлено тем, что правильно отобранный персонал снижает текучесть кадров, повышает эффективность деятельности предприятия, снижает уровень конфликтов, экономит время и средства на обучение и переквалификацию новых сотрудников.

Именно для этого необходимо исследовать и проанализировать существующие методы отбора персонала, определить их характеристики с целью создания эффективного процесса отбора персонала.

Совокупность методов работы с работниками в организации называется системой управления персоналом. Она неотъемлемая часть качественного плана управления организацией в целом.

Персонал иногда называют трудовыми ресурсами или человеческим капиталом.

С каждой новой эпохой в бизнесе человеческий капитал приобретает все большую значимость, ведь от компетентных профессионалов зависят не только прибыли, но и инновации и развитие любой фирмы.

Качественная система управления персоналом включает различные методы, способы и процедуры работы с кадрами. Она включает:

Планирование, определение потребности организации в персонале.

Набор, отбор и наем кадров.

Адаптация и обучение нанятых работников.

Управление карьерой.

5. Мотивация работников.

6. Оценка деятельности кадров.

7. Озвученные составные можно разбить на три крупных сферы (блока):

8. Технологии и методы формирования и представления персонала.

9. Методики развития рабочих кадров.

10. Способы рационального использования имеющихся трудовых ресурсов.

Управленцы человеческим капиталом отвечают не только за достижение поставленных целей и за ведение кадрового делопроизводства, но и за удовлетворенность работников рабочей средой в самой организацией.

Перед ними поставлены задачи, от решения которых зависит успех организации в мире экономики.

Система управления кадрами зиждется на трех китах:

Экономических методах управления. Все, что касается материального стимулирования - кредитование,

зарплаты, прибыли, цена, санкции.

Методы прямого воздействия, организационно-распорядительные. Всяческого рода документация, закрепляющая функции персонала.

Социально-психологические методы (мотивационные механизмы).

Экономические и директивные методы гораздо менее эффективны, чем социально-психологические.

Первые два поощряют исполнительность, а не инициативу. Они низко эффективны для высококвалифицированных работников, которые занимаются умственной работой.

Психологическим факторам уделяется в последнее время огромное внимание, как перспективнейшим в области мотивации и контроля за кадрами в организации. Зарплата может мотивировать работника до определенного уровня.

Роль более существенную играет удовлетворение социальных нужд человека на работе или на производстве.

Также для выбора метода отбора персонала используются такие оценочные стандарты как: валидность; надежность; практичность; восприятия метода со стороны кандидатов; объективность; сопоставимость; целесообразность; экономичность; интерпретируемость.

Итак, чтобы правильно выбрать метод отбора персонала необходимо удостовериться в том, что:

1. Беляцкий Н.П. Бизнес-лидерство: учеб. пособие / Н.П. Беляцкий. – Минск: Амалфея, 2017. – 248 с.
2. Десслер Г. Управление персоналом // Пер. с англ. Р.О. Фесько. – М.: БИНОМ; 2017. – 316 с.
3. Егоров А. Кадровое планирование и мониторинг персонала // Финансовая Газета. – 2018. – № 28. – С. 4
4. Калинин Ю.И. Мы хотим, чтобы наши сотрудники имели достойный социальный статус // Преступление и наказание. – 2019. – № 6. – С. 4-9
5. Кибанов А.Я. Стратегическое управление персоналом / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 183 с.
6. Косарева И.Н. Параллельная интеграция нескольких методов управления предприятием // Вестник Евразийской науки. – 2018. – №5. – С.5
7. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель / Р.Л. Кричевский. – М., 2019. – 183 с.
8. Майстер Д. Управление фирмой, оказывающей профессиональные услуги / Майстер Д.; пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 413 с.
9. Макаренко М.В. Формирование механизма управления эффективным функционированием фирмой / М.В. Макаренко // Актуальные проблемы экономики. – 2019. – № 1. – С. 126-135.
10. Мэйтланд Я. Руководство по управлению персоналом в малом бизнесе // Пер. с англ. В.А. Левченков. – М.: ЮНИТИ; 2017. – 218 с.
11. Парслоу Э., Рей М. Коучинг в обучении // Пер. с англ. Я.Л. Шамрай. – СПб.: Питер, 2018. – 67 с.
12. Сартан Г.Н. Новые технологии управления персоналом / Г.Н. Сартан, А.Ю. Смирнов, В.В. Гудимов. – СПб.: Речь, 2017. – 240 с.
13. Управление организацией / Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. – 3-е изд. – М.: Инфра-М, 2017. – 184 с.
14. Хайрулина М.В. Управление фирмой: новые аспекты теории и практики / М.В. Хайрулина // Эко. – 2016. – № 2. – С.9.

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/219191>