

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/diplomnaya-rabota/229170>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом (другое)

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 2

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ 5

1.1 Система управления: цели, задачи, принципы функционирования 5

1.2 Основные особенности системы управления персоналом на муниципальной службе 22

1.3 Оценка эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом на муниципальной службе 26

2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ 32

2.1 Общая характеристика Администрации г. Сосновоборск 32

2.2 Анализ трудовых показателей в работе Администрации г. Сосновоборск 33

2.3 Анализ системы управления персоналом Администрации г. Сосновоборск 44

3. РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ АДМИНИСТРАЦИИ Г. СОСНОВОБОРСК 48

3.1 Направления по совершенствованию системы управления персоналом Администрации г. Сосновоборск 48

3.2 Программа мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом Администрации г. Сосновоборск 50

3.3 Оценка прогнозируемой эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом Администрации г. Сосновоборск 54

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 61

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 68

ПРИЛОЖЕНИЕ А 73

ПРИЛОЖЕНИЕ Б 74

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной темы исследования определяется тем, что система управления, сформированная в коллективе, оказывает воздействие на условия взаимодействия сотрудников, влияет на результат совместной деятельности, на удовлетворенность процессом и результатами труда. Большим значением обладает характер взаимоотношений между сотрудниками, настроение, доминирующее в рабочей группе. В этом случае необходимо повышенное внимание к целесообразному использованию ресурсов. Главным ресурсом организации и муниципального образования являются её сотрудники.

Составной частью всей управленческой деятельности организации и муниципального образования является управление персоналом. Эта деятельность направлена на создание трудового коллектива, способствующего совмещению целей и приоритетов организации, муниципального образования и его персонала. При этом, от персонала муниципальных образований зависит качество и уровень жизни граждан, так именно он осуществляет реализацию государственных программ и стратегий, направленных на качественное социально-экономическое развитие страны и социума.

В современных условиях формирования рыночной экономики, характерной чертой которой является жесткая конкуренция за рынки сбыта товаров, работ и услуг, таким образом, перед управленческим составом постоянно встает вопрос эффективного функционирования. При таких условиях руководители не всегда достаточно внимания уделяют трудовому коллективу, хотя именно от коллектива, его персонального состава, взаимоотношений, сложившихся внутри, зависит успех деятельности любого образования, учреждения или организации.

Тем не менее, вопросы практического применения качественных методов управления в образованиях, в учреждениях и организациях, которые влияют на повышение эффективности деятельности, требуют

дальнейшего обоснования, что подтверждает актуальность и необходимость их дальнейшего исследования.

Объектом выпускной квалификационной работы является система управление персоналом в муниципальном образовании.

Предметом исследования – изучение системы управление персоналом Администрации муниципального образования.

Проблема исследования заключается в потребности разработки методического подхода, который содержит программу методов и технологий управления персоналом Администрации муниципального образования. При этом, в условиях сложной экономической ситуации во многих образованиях отсутствует ресурсная база для разработки данного подхода и его внедрения.

Цель выпускной квалификационной работы состоит в разработке методического подхода по формированию методов и технологий в управлении персоналом Администрации муниципального образования.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Изучить теоретические основы системы управления персоналом на муниципальной службе.
2. Провести анализ системы управления персоналом Администрации г. Сосновоборск.
3. Разработать рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом Администрации г. Сосновоборск

Теоретической основой исследования являются труды отечественных авторов, в частности: Теоретические основы системы управления человеческими ресурсами исследовались в трудах Кибанова И.Б., Дуракова, Курсовой, О. А. Горленко, Д. В. Ерохина, Т. П. Можяевой, Бесединой, Д.И. Зновенко, Е.В. Малахова и др.

Методологической основой исследования являются:

- теоретические методы: изучение и анализ литературы, периодических изданий, анализ, сравнение, обобщение;
- эмпирические методы: наблюдение, беседа, анкетирование, эксперимент;
- практические методы: проективная методика «Дерево с человечками», тест из 10 вопросов «Я-лидер»;
- методический подход – совершенствование системы управления персоналом Администрации г. Сосновоборск, который включил следующие технологии: формирование подходящего стиля взаимоотношений в коллективе; создание обстановки сотрудничества, сотворчества в коллективе; применение креативных технологий в управлении.

Научная новизна исследования определяется тем, что разработан методический подход по совершенствованию системы управления персоналом Администрации г. Сосновоборск.

Теоретическая значимость состоит в том, что исследование позволяет применить современные методы и технологии управления персоналом в различных муниципальных образованиях.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы состоит в том, что полученные результаты исследования могут быть использованы в практике анализа и совершенствования системы управления персоналом Администрации г. Сосновоборск.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

В первой главе выпускной квалификационной работы изучены теоретические основы системы управления персоналом на муниципальной службе.

Во второй главе работы проведен анализ системы управления персоналом на базе Администрации г. Сосновоборск.

В третьей – разработаны рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом Администрации г. Сосновоборск.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ

1.1 Система управления: цели, задачи, принципы функционирования

На сегодняшний день проблемы управления персоналом имеют повышенную актуальность. Под сотрудниками принято понимать весь персонал предприятия, а также все людей, задействованных в организации, если они исполняют какие-либо управленческие или производственные функции. В обобщенном понятии, персонал – это все сотрудники, числящиеся на предприятии, принимающие прямое участие в деятельности и достижении его целей [12].

Характеристика персонала по видам представлена в таблице 1 (см. табл.1).

Таблица 1 – Виды персонала в современной организации

№ п/п Вид персонала Краткое описание

1 2 3

1 Рабочая сила организации Производитель услуг, товаров, материальных ценностей, а также культурных и духовных ценностей. С данной позиции персонал можно рассматривать как основной фактор производства, главный источник доходов для организации.

2 Люди, принимающие собственные решения и обладающие свободой воли. Персонал рассматривается с точки зрения его поведения, которое не является запрограммированным и не всегда может быть рациональным. В процессе трудовой деятельности, персонал периодически принимает самостоятельные решения, имеющие различную организационную значимость. Наиболее важные решения принимают руководители. Свобода воли в данном случае определяет множественность аспектов (этический, моральный, нравственный) в управлении персоналом.

Продолжение таблицы 1

1 2 3

3 Член различных коалиций или групп. Большинство персонала принадлежат к формальным и неформальным объединениям внутри организаций, являются членами профсоюзных объединений, профессиональных групп, образуют неформальные объединения. Принадлежность к различным группам является одной из важнейших характеристик, которую необходимо учитывать при управлении персоналом

4 Источник различных расходов организации Выполнение сотрудником производственных функций подразумевает соответствующее вознаграждение. Компания также несет расходы по обеспечению сотрудников спецодеждой, инструментами, оборудованию рабочих мест. Так затраты на персонал являются важным фактором в управлении организацией.

5 Наёмный персонал Человек, находящийся в трудовых взаимоотношениях с организацией, которые оформлены соответствующим трудовым договором или контактом.

Синонимами определения «персонал» являются термины «кадры», «сотрудники». Термин «сотрудники» в последнее время широко распространился и подчеркнул партнерский характер отношений между собственниками предприятий и их сотрудниками. Данный термин применим как к сотрудникам, так и к собственникам предприятий [16].

Персонал по своему составу имеет смешанную структуру. В России деление персонала зависит от прямого участия в управлении организацией и характеристик труда на две категории: производственный персонал и управленческий персонал. Производственный персонал занимается в основном физическим трудом воздействует в основном на предметы труда создавая материальные и культурные ценности. Далее этот вид персонала делится на основной персонал, напрямую занимающийся производством, и вспомогательный персонал принимающий участие в обслуживающих и вспомогательных подразделениях [11].

Управленческий персонал – сотрудники, занимающиеся умственным трудом, управленческим трудом и его обеспечением. Данный вид трудовой деятельности связан с получением и обработкой информации, в том числе с принятием решений в управлении и контролем за их исполнением.

Организация структуры персонала представляет собой совокупность различных групп сотрудников, связанных одинаковым признаком. Структура персонала делится на статическую и аналитическую (см. рис.1).

Рисунок 1 – Структура персонала в организации

Лучшая структура персонала достигается при оптимальной численности сотрудников разных должностных групп и объемам работ, необходимых для исполнения каждой группой, выраженных в затратах времени. Трудовой потенциал сотрудника представляет собой совокупность физических и культурных качеств, определяющие его возможности и границы участия в трудовой деятельности, получение заданных результатов и самосовершенствование в процессе труда [18].

Наряду с этим трудовой потенциал сотрудника не расценивается как постоянная величина, которая в зависимости от разных факторов, изменяется как в большую, так и в меньшую сторону. В процессе усвоения новых знаний и навыков в процессе трудовой деятельности накапливаются созидательные способности сотрудника. Однако при плохом самочувствии, ухудшении условий труда, появлении

различных факторов демотивации происходит обратный процесс. Следуя этому можно сделать вывод, что основной задачей менеджмента является способствование развитию созидательных способностей у персонала и уменьшение до минимального уровня действия факторов, снижающих данные способности, чтобы по максимуму использовать все возможности сотрудников в деятельности организации [21]. Целью процесса управления персоналом считается увеличение образовательного и квалификационного уровней, образующих базу конкурентоспособности и устойчивости компании. Целевая направленность системы управления персоналом является уникальной по собственному масштабу. Можно выделить следующие потребности развития персонала (по степени объективности цели) (см. рис.2).

Рисунок 2 – Уровни целесообразности развития персонала

Социальную роль целей можно выделить в соединении интересов каждого сотрудника с целями, которые задает организация, а в дальнейшем и с целями, что формирует общество. Практическая реализация целей вероятна при согласованном единстве и при содействии профессионалов по управлению персоналом. Инструментом реализации целей организации является многофункциональная направленность системы управления персоналом, обеспечивающая стабильность внутренней среды, или совершенствование производственных процессов, введение новых деталей и связей, которые могут скорректировать содержание и особенности высокофункциональных, а также линейных отношений.

Управление персоналом – связь логических действий, нацеленных на управление трудовыми ресурсами предприятия в аспекте их качественных и количественных характеристик, с целью оптимального достижения поставленных задач [22]. Осуществляется через определенный механизм, состоящий из элементов управления.

Механизм управления персоналом делится на три фазы. Первая – формирование персонала, включающая в себя прогноз и определение потребности в персонале, привлечение и подбор персонала, заключение трудовых договоров с отобранным персоналом. Эта фаза выступает преддверием второй фазы, обеспечивающей рабочие места, создающей постоянный коллектив, обеспечивающей карьерный рост сотрудников.

Также не стоит забывать про поддержание и улучшение морально-психологического климата в коллективе. И последняя третья фаза предполагает стабилизацию персонала. На этой фазе нужно позаботиться о размещении, перестановке и развитии персонала. Важный момент этой фазы заключается в оценке качества труда персонала [23].

Система управления персоналом является сущностью менеджмента организации, потому как в ней находится первая цель менеджмента – организация деятельности. От качества функционирования системы управления персоналом зависит результат осуществления управленческих процессов.

Вопрос оптимизации подбора персонала имеет большое значение для организаций, переживающих фазу кризиса или спада, поэтому он стоит на первом месте для совершенствования системы управления персоналом. Управление бизнесом на рынке происходит в четко организованной иерархической структуре, в которую входит управление персоналом.

Управление персоналом сформировано из таких механизмов, принципов, форм и методов, влияющих на развитие и использование персоналом организации, реализуемых как серия связанных направлений и виды деятельности, направленные на улучшение работы организации.

Исследуя системы управления персоналом в российских и международных организациях, можно сформулировать ряд принципов обще-методического характера [25]:

- удаление повышенного внимания формированию системы и ее характерным особенностям, как отраслевой направленности, так и конкретных организаций;
- необходимость создать условия для каждого уровня управления организацией для большего функционала системы;
- определенная система управления должна включать в себя такие элементы как: базовая стратегия, операционная система, блок ресурсного обеспечения;
- разрабатывая и внедряя систему, организации необходимо рационально распределять статичность её ключевых элементов, для быстрой адаптации к изменению внешней и внутренней среды;
- системой должны учитываться все условия, имеющие многоплановый характер влияния на объект управления, включающий в себя максимально широкую номенклатуру, такие как экономические, административные и социально-психологические методы;

Важный элемент системы управления персоналом является процесс её внедрения и развития.

Основными характеристиками системы управления персоналом являются [26]:

1. Управление людьми, объединенными общим интересом и целью;
2. Необходимость присутствия во всех сферах организации и подразделениях, такие как: производство, маркетинг, инновационная сфера. Первостепенные цели всегда должны соответствовать целям организации.

При анализе управления персоналом как единой системы, можно выделить её как отдельную деятельность (процесс), обеспечивающий организацию необходимым количеством персонала необходимой квалификации на предприятии, а также их мотивацию и эффективность применения, как в экономическом, так и социальном плане.

В настоящее время управление персоналом требует разнообразных видов поведения и ценностных ориентаций, направленные на достижение конкретных целей (см. рис.3). Менеджером этот процесс координируется в стратегических установках и корпоративной культуре, а также в планировании научно-исследовательской работы, производстве, продажах, совершенствовании качества и так далее [27].

Рисунок 3 – Группы целей управления персоналом

Система управления персоналом на предприятии содержит в себе следующие направления [28]:

- поддержка организации в реализации и достижения поставленной цели;
- эффективность использования трудовых ресурсов;
- обеспечение высококвалифицированными кадрами на предприятии;
- развитие и поддержка качества на каждом уровне развития предприятия;
- поддержка связи службы отбора персонала;
- создание атмосферы благоприятного морального климата для персонала.

Этот подход к системе управления персоналом дает возможность реализовать на практике, в рамках единственной системы управления предприятием, различные вопросы, связанные с адаптацией сотрудников во внешних и внутренних условиях деятельности.

Самая главная составляющая сущности управления персоналом – влияние системы, связанной экономическими и общественными средствами организации в процессе образования, распределения рабочей силы на уровне предприятия, создание условий для использования трудовых качеств персонала на предприятии с целью наиболее эффективного функционирования организации.

Система управления должна отталкиваться от целей предприятия, каждая составная часть, которого выстраивается в соответствии с системой, как в общем, так и в целом. Управление персоналом является составной частью всей системы управления. Система управления персоналом предполагает образование целей, функций, структуру иерархической организации, установление вертикальной и горизонтальной, функциональной взаимосвязи руководителей и персонала для наиболее эффективного принятия и разработки управленческого решения.

Управление человеческими ресурсами позволяет достичь более высоких и долгосрочных результатов, а также помогает улучшить, создать целостность предприятия. Персонал является ценным активом. Система управления персоналом постоянно развивается и совершенствуется. Именно поэтому, на каждом этапе развития общества она должна приводиться в соответствии с требованиями развития, а также вносить коррективы в отдельные ее элементы [33].

Система управления персоналом представляет собой набор конкретных взаимосвязанных элементов, которые проходят в своём развитии три стадии (см. табл.2).

Таблица 2 – Стадии управления кадрами

№ стадии Наименование стадии Краткое описание

- 1 Анализ ситуации определение потребности в рабочей силе, исходя из планов развития производства, анализа рабочей силы и прочее
- 2 Постановка целей персональные цели должны совпадать с целями организации. Цели включают меры по повышению и усилению оборота рабочей силы
- 3 Контроль сопоставление достигнутых результатов с планом, устранение отклонений, которые могут включать наём и обучение персонала на предприятии

Центральным звеном системы управления считаются люди, в одно и тоже время выступающие объектом и субъектом в масштабах управления. Способность ресурсов персонала в одно и тоже время выступать как

объектом, так и субъектом управления – главная специфическая особенность управления.

Управленческая работа осуществляется в ходе жизнедеятельности системы управления персоналом. Цели управления выступают в роли ключевой составляющей. Содержание системы управления персоналом определяет реализацию следующих направлений [25]:

- определение потребности в кадрах;
- формирование численного и высококачественного состава персонала;
- управление персоналом (взаимосвязь с внешним и внутренним окружением работы, высвобождение, перераспределение и переподготовку персонала);
- систему квалификационной подготовки персонала;
- адаптацию персонала на предприятии;
- систему материальной и нематериальной заинтересованности;
- оценку работы и аттестацию персонала, ориентацию на продвижение персонала по итогам трудовой работы;
- систему развития персонала (подготовка и переподготовка, возможности для профессионально-квалификационного роста);
- систему межличностных взаимоотношений между персоналом на предприятии, администрацией и социальными организациями;
- деятельность службы управления как органа, который несет ответственность за сопровождение компании кадрами.

Таким образом, система управления персоналом – одна из главнейших основополагающих в процессе управления. Система управления персоналом включает в себя комплекс мероприятий, технологий, процедур работы с кадрами [11]:

- выявление потребностей в поиске и найме работников;
- кадровое планирование;
- подбор и наём сотрудников;
- адаптацию новичков;
- нормирование труда;
- обучение, оценку профпригодности;
- построение карьерных стратегий;
- мотивацию работников.

Методология формулирования и определения стратегии управления персоналом (HR-стратегии) впервые была разработана Л. Дайером и Т. Холдером, в соответствии с которой авторы выделяли четыре основных принципа:

- оценка целесообразности, которая связана с периодическим пересмотром необходимого для строительной организации числа работников и их качественных характеристик в данный период времени;
- определение желаемых результатов посредством изучения последствий применения HR-стратегии и их соответствия принятым в компании политик и процедур;
- постановка целей, в которых отражены стоящие перед компанией вопросы и проблемы, основанные на ее текущей стратегии;
- определение средств достижения поставленных целей.

При этом, чем лучше учтены внешние и внутренние взаимосвязи отдельных элементов в области управления персоналом, тем точнее будет сформулирована HR стратегия.

Так, внешнее взаимодействие проявляется через согласование целей HR менеджмента, требований общекорпоративной стратегии и окружающей среды компании.

В рамках второго подхода устанавливаются причинно-следственные связи между поставленными HR-целями, средствами их достижения, а также внутренние взаимосвязи и степень синергии между этими средствами [11].

Кроме указанных принципов, являющихся базовыми при подготовке HR стратегии современных организаций, можно также выделить принципы ориентации на долгосрочную перспективу, системности, последовательности, финансовой обоснованности и законности.

Формирование и подготовка HR стратегии строительной организации строится на пяти основных этапах: анализ миссии и целей строительной организации, внутренний и внешний анализ системы управления, разработка HR стратегии, построение и внедрение HR стратегии, ее последующая оценка.

На первом этапе для определения направлений формирования стратегии управления персоналом анализируются общекорпоративные миссия и цели строительной организации. Миссия отражает ценности

строительной организации, ее стремления и указывает направление, в котором действуют менеджеры компании, а цели содержат в себе краткосрочные измеримые результаты, строящиеся на текущих хозяйственных операциях строительной организации.

Этап анализа системы управления подразумевает анализ структуры службы персонала, а также выявление сильных и слабых сторон, возможностей и потенциальных угроз строительной организации. Те факторы, которые в наибольшей степени могут оказать влияние на будущее строительной организации, рассматриваются в качестве стратегических, а их анализ и оценка производится с помощью SWOT-анализа (от англ. «Strengths» – сильные стороны, «Weaknesses» – слабые стороны, «Opportunities» – возможности, «Threats» – угрозы).

При проведении SWOT-анализа важно сохранять краткость и конкретность изложения, соотносить сильные и слабые стороны с ключевыми факторами успеха в данной отрасли, рассматривать их в конкурентных условиях рынка, если это возможно. Применяя данный вид анализа, менеджеры получают возможность выявить и систематизировать внутренние и внешние факторы, оказывающие влияние на организацию, с минимальными издержками на его проведение.

Кроме SWOT-анализа на практике применяется COPS-анализ (от англ. «Culture» – культура, «Organization» – организация, «People» – люди, «HR-Systems» – системы управления персоналом) с целью оценки потенциала персонала с точки зрения корпоративной культуры, организационной структуры, их профессиональных и личных качеств, системы управления персоналом. В рамках проведения такого анализа составляется таблица с вопросами, относящимися к каждому из четырех вышеуказанных блоков, а затем формируются комментарии, по которым, впоследствии, дается характеристика факторов, оказывающих влияние на организацию.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с.
2. Архипова, Н.И. Современные проблемы управления персоналом : монография / С.В. Назайкинский, О.Л. Седова, Рос. гос. гуманитар. ун-т, Н.И. Архипова. – М. : Проспект, 2018. – 161 с.
3. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.
4. Беседина, О. И. Инновационные методы в кадровой политике / О.И. Беседина, Д.И. Зновенко, Е.В. Малахова // Экономика. Менеджмент. Инновации. – 2019. – №1(19). – С. 3-10.
5. Вукович Г. Г. Управление персоналом: теория и методика / Г. Г. Вукович // Экономика Профессия Бизнес. – 2019. – № 4. – С. 20-25.
6. Гасанова, А.А. Управление персоналом в системе управления организацией / А.А. Гасанова // Инновационная наука. – 2019. – №11. –С. 50-53.
7. Герасимов, Б.Н. Методологические инструменты исследования и оценки эффективности процесса управления персоналом организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 2. – С. 160-169.
8. Глик, Д. И. Эффективная работа с персоналом : практическое пособие / Д. И. Глик. – 2-е изд. – Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 144 с.
9. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.
10. Горина, М. С. Управление персоналом предприятия и методы оценки его эффективности / М.С. Горина // Modern Economy Success. – 2019. – № 3. – С. 15-22.
11. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можяева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 249 с.
12. Городнова, Н.В. Обучение и оценка квалификации персонала как механизм управления человеческим капиталом : учеб. пособие / Городнова Н.В., Самарская Н.А., Скипин Д.Л. – Екатеринбург : Юника, 2019. – 77 с.
13. Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Д.В. Горелов, Я.И. Маликова, Е.И. Данилина. – М. : ИТК «Дашков и К», 2019. – 208 с.
14. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; под редакцией И. М. Степнова ; перевод Д. П. Конькова. – 4-е изд. – Москва : Лаборатория знаний, 2020. – 800 с.
15. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное

- пособие / С. Е. Елкин. – Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 236 с.
16. Жуков, А.Л. Аудит человеческих ресурсов организации / А.Л. Жуков, Д.В. Хабарова. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 363 с.
17. Иванов, С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / С.Ю. Иванов. – М. : Московский педагогический государственный университет, 2020. – 152 с.
18. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 168 с.
19. Кибанов, А.Я. Концепция компетентного подхода в управлении персоналом / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, Е.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. – М. : ИНФРА-М, 2020. – 156 с.
20. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова, Л.Н. Кибанова – Москва: КноРус, 2021. – 360 с.
21. Климов, Н. А. Стратегическое управление персоналом в организациях / Н. А. Климов, Л. Л. Чиркова // Международный журнал прикладных наук и технологий «Integral». 2019. – №2. – С. 54-59.
22. Коргова, М. А. Кадровый менеджмент : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 216 с.
23. Курсова, О. А. Правовое регулирование управления персоналом : учебное пособие для вузов / О. А. Курсова. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 414 с.
24. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 202 с.
25. Ловчева, М.В. Управление персоналом: теория и практика. делопроизводство в кадровой службе: учеб.-практ. пособие / М.В. Ловчева, Е.Н. Галкина, Е.В. Гурова ; под ред. А.Я. Кибанова. – М. : РГ-Пресс, 2021. – 78 с.
26. Макарова, Л.В. Особенности управления персоналом организации / Л.В. Макарова, Н.К. Джафаров // Вестник Московского университета МВД России. – 2019. – № 1. – С. 242-244.
27. Малкова, Т.Б. Управление персоналом в цифровой экономике : учебное пособие. / Т.Б. Малкова. – Москва: КноРус, 2020. – 232 с.
28. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практическое пособие / Р. Е. Мансуров. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2019. – 384 с.
29. Масалова, Ю. А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 191 с.
30. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 431 с.
31. Менеджмент и управление персоналом: инновации, цифровые технологии. Сборник статей / Москвитин Г.И., Козырев В.А., Ярова Т.Н. – Москва: Русайнс, 2020. – 144 с.
32. Минченкова, О.Ю., Фёдорова, Н.В. Управление персоналом: система бюджетирования. Учебное пособие / О.Ю. Минченкова, Н.В. Фёдорова – Москва: КноРус, 2018. – 224 с.
33. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 424 с.
34. Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 187 с.
35. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 575 с.
36. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 467 с.
37. Пасечникова, Л.В. Процессный подход к управлению персоналом : монография / Л.В. Пасечникова, И.В. Зенченко. – 2-е изд. – М. : ФЛИНТА, 2018. – 161 с.
38. Печеркина, И.Ф. Прикладные исследования в управлении персоналом : учебное пособие / И.Ф. Печеркина. – Тюмень : ТюмГУ, 2018. – 282 с.
39. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. П. Пугачев. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 402 с.
40. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: практикум : учебное пособие для вузов / В. П. Пугачев. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 280 с.
41. Селентьева, Д.О. Совершенствование системы управления персоналом организации / Д.О. Селентьева, Д.Г. Зиганшина // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 12-1. – С. 83.

42. Семенова, В.В. Управление персоналом: основные технологии. Практикум : учеб. пособие для бакалавров / В.В. Семенова, И.С. Кошель, В.В. Мазур. – 2-е изд. — М. : Дашков и К, 2020. – 84 с.
43. Тебекин, А.В. Стратегическое управление персоналом : учебник / А.В. Тебекин. – Москва: КноРус, 2020. – 720 с.
44. Толкунова, Е.Г. Управление персоналом в эпоху цифровой экономики / Е.Г. Толкунова // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т.9. (№6А). – С. 138-143.
45. Управление персоналом : учебник / К.В. Воденко, С.И. Самыгин, К.Г. Абазиева [и др.] ; под редакцией Воденко К.В. – 2-е изд. – М. : Дашков и К, 2019. – 374 с.
46. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 498 с.
47. Управление персоналом в России: 100 лет после революции. Книга 5 : монография / под ред. проф. И.Б. Дураковой. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 290 с.
48. Управление персоналом в России: концепции новой нормальности. Книга 8 : монография / под ред. И.Б. Дураковой. – М. : ИНФРА-М, 2021. – 248 с.
49. Управление персоналом организации. Технологии управления развитием персонала : учебник / Т.М. Храмова, О.П. Ходенкова, О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова. – М. : ИНФРА-М, 160 с.
50. Управление талантами как современная технология управления персоналом : монография / Г.Г. Руденко, В.Н. Сидорова, Н.В. Сидоров, М.В. Полевая – Москва: Русайнс, 2021. – 160 с.
51. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 467 с.
52. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 406 с.
53. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова, В. И. Зубкова. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 183 с.
54. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; ответственный редактор С. А. Барков, В. И. Зубков. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 245 с.
55. Чернопятов, А.М. Маркетинг персонала / А.М. Чернопятов. – 2-е изд., стер. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 277 с.
56. Чуваткин, П. П. Управление персоналом гостиничных предприятий : учебник для вузов / П. П. Чуваткин, С. А. Горбатов ; под редакцией П. П. Чуваткина. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 280 с.
57. Чуланова, О.Л. Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски : монография / О.Л. Чуланова. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 364 с.
58. Чуланова, О. Л. Кадровый консалтинг : учебник / О.Л. Чуланова. – М. : ИНФРА-М, 2020. – 358 с.
59. Управление человеческими ресурсами: Учебник / Под ред. Ю.Г. Одегова. – М.: КноРус, 2021. – 222 с.
60. Хайем А. 17 способов повысить мотивацию [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ubo.ru/articles/?cat=107&pub=1261> (дата обращения 27.03.2019).
61. База данных управленческой отчетности ЕМОКП Администрации г. Сосновоборск

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/diplomnaya-rabota/229170>