

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/25645>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управленческие решения

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОЦЕССА ПРИНЯТИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ 5

1.1. Понятие, сущность и роль кадровых управленческих решений на современных
предприятиях 5

1.2. Основные формы подготовки и реализации кадровых управленческих решений
11

2. АНАЛИЗ ТЕХНОЛОГИЙ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОЦЕССОВ ПРИНЯТИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ В «Л-МЕБЕЛЬ» 15

2.1. Характеристика кадровой политики и персонала предприятия «Л – Мебель» 15

2.2. Анализ принципов принятия и реализации кадровых решений в компании 19

2.3. Основные мероприятия по совершенствованию кадровых решений в области
управления персоналом 23

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 29

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 31

ПРИЛОЖЕНИЯ 33

ВВЕДЕНИЕ

Процесс принятия кадровых управленческих решений является составной частью любой управленческой деятельности предприятия. Необходимость принятия кадровых решений возникает из стремления предприятия достигать цели и задачи, стоящие перед ним в части построения эффективной системы управления персоналом, реализации стратегии кадрового планирования.

Принятие решений характерно для любых видов деятельности, и от них зависит эффект работы как отдельного человека, так и группы людей. В связи с этим управленческое решение следует рассматривать как основной фактор эффективной деятельности организации. Таким образом, эффективность деятельности зависит, прежде всего, от менеджмента в организации, от качества принимаемых менеджерами решений, в том числе в области кадрового управления.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОЦЕССА ПРИНЯТИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

1.1. Понятие, сущность и роль кадровых управленческих решений на современных
предприятиях

В современных условиях проблемы принятия управленческого решения являются одними из важнейших проблем в социологии организаций. Поскольку организация причисляется к тем или иным инструментам управления, её деятельность связана, тем не менее, с процессом подготовки и реализации различных управленческих решений. Эффективность же управления всем предприятием зависит от качества принимаемых решений.

В управленческих решениях находит отражение вся совокупность отношений, которые возникают в процессе осуществления трудовой деятельности и управления предприятием,
2

и через которые преломляются различные цели и интересы работников организации [2, с.17].

Кадровые управленческие решения являются центральным элементом управления и организации, поскольку полный цикл управленческой деятельности, включающий целеполагание, планирование кадровых ресурсов, организацию, координацию, контроль и корректировку их деятельности, в конечном счете, состоит из двух главных элементов

управления: подготовки и реализации управленческих решений.

Кадровые управленческие решения, таким образом, всегда связаны с процессом изменений, происходящих в структуре персонала организации.

Таким образом, как видно на Рисунке 1.1, процесс принятия кадровых управленческих решений включает в себя, с одной стороны, подготовку субъектом принятия решений кадровых решений, а с другой – реализацию объектом исполнения специальных форм, которые принимают данные управленческие решения и представляют собой совокупность мероприятий, направленных на достижение целей предприятия в области работы с персоналом.

1.2. Основные формы подготовки и реализации кадровых управленческих решений

Любое решение, принимаемое менеджментом организации, должно быть документально оформлено в соответствии с принятыми в организации стандартами. Как правило, оно должно быть оформлено руководителем, в компетенции которого входит процесс принятия решений, в определенной форме.

Процесс подготовки кадровых управленческих решений включает в себя следующие ключевые моменты [14, с.91]:

1. Выбор формы решения (приказ, распоряжение и т.д.),
2. Формулировка текста,
3. Определение момента принятия и вступление в силу управленческого решения.

В процессе подготовки кадровых управленческих решений перед руководством компании стоит задача выбора формы представления принятого решения будущим его исполнителям. Каждая форма подготовки управленческого решения имеет свои особенности и обладает определенным юридическим статусом.

2. АНАЛИЗ ТЕХНОЛОГИЙ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОЦЕССОВ ПРИНЯТИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ В «Л-МЕБЕЛЬ»

2.1. Характеристика кадровой политики и персонала предприятия «Л – Мебель»

Мебельная фабрика «Л-мебель» основана 16 марта 2001 года. Компания расположена по адресу Калужская область, г. Людиново, ул. Черняховского, 13. В течение 11 лет интенсивного развития фабрика из небольшого предприятия выросла в крупное производство, сумевшее себя зарекомендовать как надежного и качественного партнера. Фабрика оснащена новейшим оборудованием ведущих европейских производителей: «Homag» (Германия), «Biesse» (Италия), «Holzher» (Австрия). Разработкой мебели компании занимаются талантливые и высококвалифицированные дизайнеры, конструкторы и технологи. Все специалисты имеют огромный опыт работы на мебельном производстве.

Основными направлениями производства «Мебельной фабрики «Л-мебель» являются [30]:

- офисная мебель;
- мебель для образовательных учреждений (школы, ВУЗы, техникумы и др.);
- мебель для дошкольных учреждений (детские сады, студии и др.);
- мебель для дома (кухонная мебель, мебель для спален, мебель для детских комнат и др.);

2.2. Анализ принципов принятия и реализации кадровых решений в компании

3

Политику по планированию и управлению персоналом в компании «Л-Мебель» осуществляет кадровая служба, подчиненная генеральному директору, в чьи задачи входит [13, с.225]:

1. Обеспечение предприятия кадрами: определение потребности в трудовых ресурсах, их поиск и ознакомление с условиями труда;
2. Подготовка и повышение квалификации персонала;
3. Оформление трудовых контрактов;
4. Организация оплаты труда, подразумевающая определение структуры оплаты труда и льгот;
5. Выявление и устранение социальной напряженности внутри персонала;
6. Координация работы по улучшению условий труда и соблюдению техники безопасности на рабочих местах.

Основными применяемыми технологиями принятия и реализации решений по планированию и управлению персоналом в компании являются:

принятие решений и работа со структурой персонала;
решения кадрового планирования, подбора и отбора персонала в целях улучшения социальной и профессиональной структуры сотрудников для снижения психологической напряженности. Компания старается принимать на работу сотрудников среднего возраста со стажем работы в мебельном производстве и высшим техническим образованием.
решения, направленные на соблюдение благоприятных условий труда, соответствующим нормам по организации труда на торговом предприятии;
решения и работа с материальным и нематериальным стимулированием персонала (рост фонда оплаты труда, система обучения сотрудников за счет фирмы).

2.3. Основные мероприятия по совершенствованию кадровых решений в области управления персоналом

Процесс разработки и принятия кадровых решений на фабрике «Л-Мебель» должен отвечать принципам целенаправленности, своевременности, эффективности и обоснованности таких решений.

Как было отмечено ранее, принятие решений в части работы с персоналом компании «Л-Мебель» строится на основе применения следующей системы управления кадровым потенциалом компании:

разработка плановых показателей структуры персонала;
подбор и адаптация персонала;
организация труда и условий труда;
повышение мотивации труда путем совершенствование материальных и нематериальных форм стимулирования сотрудников.

Основными формами принятия кадровых решений являются законы и приказы руководителя фабрики, которые обязательны для всего персонала компании (например, приказы об увольнении 46 сотрудников в 2014 году и принятии 51 сотрудника в этом же году с целью регулирования квалификационной и половозрастной структуры персонала); распоряжения руководства, направленные на улучшение работы кадровой службы; протоколы; договоры (о принятии на работу новых сотрудников), а также планы (в области кадрового планирования).

В ходе анализа кадровой политики компании было выявлено несколько основных проблем в организации системы планирования персонала, которые включают в себя:
необходимость коррекции структуры персонала (привлечение кадров с высшим техническим образованием на будущие проекты компании);
необходимость пересмотра системы работы с резервом служащих в компании на возможные непредвиденные случаи;
необходимость контроля за своевременным повышением квалификации персонала;

4

расширение системы использования тестирования при приеме персонала с целью полного вымещения кадров, не имеющих должного образовательного уровня.

Анализ причин текучести кадров на основе опросов причин увольнения бывших работников компании также может помочь выявить некоторые проблемы в планировании персонала на предприятии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Управленческие решения представляют собой процесс выбора между альтернативами, осуществляемый руководителем в рамках его должностных полномочий и компетенции и направленный на достижение целей всей организации.

Главной целью разработки и принятия любого управленческого решения является обеспечение наиболее эффективного варианта решения поставленных перед организацией задач.

В процессе подготовки кадровых управленческих решений перед руководством компании стоит задача выбора формы представления принятого решения будущим его исполнителям. Каждая форма подготовки управленческого решения имеет свои особенности и обладает определенным юридическим статусом. В зависимости от условий

разработки и реализации управленческого решения могут использоваться различные формы представления разрабатываемой информации, к важнейшим из которых относятся акты, декларации, договоры, законы, заявления, инструкции, кодексы, контракты, концепции, модели, нормы, планы, положения, постановления, правила, приказы, протоколы, распоряжения, соглашения, и указы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адамчук В.В. Организация и нормирование труда. Учебное пособие. – М. : Проспект, 2013. – 433 с.
2. Башкатова Ю.И. Управленческие решения/ учебник для студентов экономических специальностей. – М: Инфра-М, 2014. – 271 с.
3. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2012. – 688 с.
4. Волгин, В.В. Индивидуальный предприниматель. Предупреждение проблем с персоналом / В.В. Волгин. – М.: «Издательство Астрель», 2013. – 191 с.
5. Герчикова И.Н. Менеджмент организации. – М.: Юнити-Дана, 2014. – 162 с.
6. Доскова Л.С. Кадровое планирование. – М.: Юнитидана, 2013. – 382 с.
7. Карташов С.А. Рекрутинг. Найм персонала. – М.: Экзамен, 2013. – 320 с.
8. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: Учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 447 с.
9. Колпаков В.М. Теория и практика принятия управленческих решений. – К.: МАУП, 2014. – 380 с.
10. Литвак Б.Г. Разработка управленческого решения. – М.: Дело, 2013. – 266 с.
11. Маслова В.М. Основы управления персоналом предприятия. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 222 с.
12. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом. – М.: Палеотип, 2014. – 402 с.
13. Одегов Ю.В. Кадровая политика и кадровое планирование. – М.: Юрайт, 2014. – 548 с.
14. Орлов А.И. Теория принятия решений. – М.: Экзамен, 2013. – 183 с.
15. Папкина Л.Л. Подбор персонала. Практика эффективного рекрутмента. – М.: Папкина Л.Л., 2013. – 200 с.
16. Половинко В.С. Человеческие ресурсы и кадровая политика. – ОмГУ, 2014. – 210 с.
17. Рофе И.А. Экономика труда. – М.: Кнорус, 2013. – 224 с.
- 5
18. Складчиков В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: Дашков и К, 2012. – 340 с.
19. Смирнов Э.А. Управленческие решения. – М.: Юнити – Дана, 2015. – 479 с.
20. Фатхутдинов Р.А. Разработка управленческого решения. – М.: Интел-Синтез, 2013. – 288 с.
21. Чуйкин А.М. Разработка управленческих решений. – Калининград: Экономика, 2013. – 362 с.
22. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности. – М.: Кнорус, 2013. – 402 с.
23. Юкаева В.С. Управленческие решения. – М.: Дашков и К, 2013. – 284 с.
24. Институт менеджмента, инноваций и бизнес – анализа. URL <http://www.refa.de/home>
25. Аналитический центр по труду. URL <http://eactt.ru>
26. Все об организации труда в компании. URL <http://www.jobgrade.ru>
27. Библиотека по менеджменту. URL <http://www.inventech.ru>
28. Институт управления бизнесом. URL <http://investobserver.info>
29. Экономика труда. URL: <http://laboureconomics.ru/>
30. Мебельная компания «Л-Мебель». URL <http://l-mebel.ru>

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/25645>