

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/257342>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика предприятия

Содержание

Введение 3

Глава 1. Теоретические аспекты оценки производительности труда в системе управления персоналом 5

1.1 Понятие и сущность производительности труда 5

1.2 Факторы, влияющие на уровень производительности труда 10

1.3 Сравнительный анализ российского и зарубежного опыта в организации повышения производительности труда 14

Глава 2. Анализ организационно-управленческих отношений на примере МБОУ школа №122 18

2.1 Краткая характеристика организационных и экономических показателей производительности труда в МБОУ школа №122 18

2.2 Анализ производительности труда в системе управления персоналом 22

2.3. Анализ путей повышения производительности труда и факторов ее повышения 25

2.4. Разработка мероприятий по повышению производительности труда МБОУ школа №122 28

Заключение 33

Список использованной литературы 35

Введение

В конкурентоспособности организации большую роль в экономике имеет ее персонал в качестве одного из главных факторов, определяющих увеличение прибыли организации. Персонал имеет определенный потенциал и является важным фактором повышения эффективности и конкурентоспособности. Вместе с тем, данное понятие включает в себя не постоянных и постоянных, неквалифицированных и квалифицированных работников, в то время как в стратегической перспективе успех деятельности организации в условиях перехода к экономике инноваций обеспечить могут именно подготовленные профессионально работники. С целью их характеристики используются такие понятия, как «кадры» и «кадровый потенциал».

Кадровая работа является одной из важнейших для любого предприятия социально-экономических характеристик, данный аспект приобретает особую значимость в условиях современной рыночной экономики. От того как проводит кадровую политику руководство зависит благосостояние персонала, и как следствие прибыль предприятия и производительность труда.

Увеличение производительности труда зависит от сил, влияние которых изменяет ее уровень. Чтобы рассчитать возможный рост производительности необходимо экономически оценить влияние частных факторов на уровень выработки. В качестве уровня влияния данных факторов на увеличение производительности принимается относительная экономия рабочей силы.

Цель – изучить персонал организации и пути повышения эффективности использования рабочей силы.

Задачи:

- дать определение понятию «производительность труда»;
- рассмотреть факторы, влияющие на производительность труда;
- изучить методологию анализа производительности труда;
- оценить производительность труда в МБОУ школа №122;
- разработать пути совершенствования производительности труда в МБОУ школа №122.

База исследования – МБОУ школа №122.

Объект исследования – производительность труда в системе управления персоналом.

Предмет исследования – организационно-управленческие отношения, возникающие в процессе повышения производительности труда.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка литературы.

1.1 Понятие и сущность производительности труда

В организации большую роль имеет ее персонал в качестве одного из главных факторов, определяющих увеличение прибыли организации. В организации персонал представляет собой один из самых сложных объектов управления, поскольку он обладает возможностью не только принимать решения, но также критически оценивать требования, предъявляемые к нему, в отличие от факторов производства материального характера. Персонал (кадры) представляет собой весь штатный состав работников предприятия, которые выполняют различные производственно-хозяйственные функции. Организации, целью которых является реализация функций управления персоналом, как правило, включают в себя подсистему руководства организации линейного типа, а также некоторые функциональные подсистемы управления персоналом. В рамках данной системы между отдельными аспектами системы управления персоналом происходит учет взаимосвязей, который выражается через разработку конечных целей, присущих системе управления персоналом, а также через определение путей достижения этих целей, создание соответствующего для данной организации механизма управления, который сможет обеспечить организацию управления персоналом и комплексное планирование организации. История управления персоналом в качестве отрасли науки, которая стала основой формирования науки об управлении, нами рассматривается как путь к самостоятельности данного научного направления. По мнению исследователей истории развития управления персоналом началась с 1900 года. Функции управления персоналом до того времени были прерогативой руководителя, затрачивающего на управление сотрудниками до 80% рабочего времени.

Развитие капитализма и промышленная революция вытеснили мастерские и мануфактуры, вытеснили большое количество фабричных рабочих, жесткую специализацию, коллективный характер труда. Эти изменения сопровождались ростом эксплуатации и интенсивности труда, вытеснением работодателей и владельцев из числа обычных работников, обострением социальных конфликтов на предприятиях и в обществе в целом.

Руководители организаций начали искать способы предотвращения, безболезненного разрешения и сглаживания конфликтов, налаживания партнерских отношений между администрацией и персоналом. В этой ситуации некоторые руководители не выполнили свои обязанности по управлению персоналом. Специализированные подразделения и специализированный персонал необходимы для установления отношений между персоналом и администрацией и работы с персоналом.

В начале 90-х годов часть функций по управлению персоналом начала передаваться отдельным подразделениям. Сотрудники этой службы выясняли чувства сотрудников, вступали в отношения между работниками и работодателями, предъявляли свои требования руководству, вознаграждали сотрудников за добросовестный труд, устраивали совместные вечеринки, препятствовали созданию профсоюзов, вели с ними переговоры, решали различные вопросы. Некоторые проблемы с жильем и домашним хозяйством зафиксированы в документах персонала.

Работа отдела кадров в 30-е годы была сосредоточена на общем контроле в области управления человеческими ресурсами на предприятиях, заключении трудовых договоров. В 50-60-е годы модернизация старых и развитие новых отраслей промышленности, распространение электронных вычислений, технологическая реконструкция производства привели к появлению новых качеств в рабочей силе: у большого числа компетентных работников появилось новое отношение к труду, труду, работа. организация рабочего процесса и его условия. В этот период основное внимание было уделено юридической поддержке системы управления персоналом.

В большинстве развитых стран коэффициент текучести кадров, удовлетворенность работой и прогулы были высокими в начале 70-х годов. Что является результатом бюрократизации управления персоналом. Был интерес к участию в управлении сотрудниками, начался процесс демократизации управления. В 70-х и 80-х годах вместе с операционными отделами персонала они начинают заниматься долгосрочным и перспективным планированием рабочей силы, и их участие становится необходимым и важным для формирования стратегического управления организацией.

Практика управления персоналом 90-х годов показывает неэффективность традиционных решений сложных социально-экономических проблем. В этот период были внедрены новые методы управления человеческими ресурсами, которые учитывают интересы персонала и бизнеса. Инновационные подходы к управлению персоналом способствовали реализации творческого потенциала персонала.

Сегодня службы управления человеческими ресурсами организации являются одновременно сложными и сложными и иногда представляют собой довольно крупные подразделения с более чем пятьюдесятью сотрудниками. Они строят свою работу на основе стратегического мышления и планирования. Философия управления человеческими ресурсами сильно различается в разных странах. Английская философия управления персоналом основана на теории человеческих отношений и традиционных ценностях нации. Он предусматривает искреннюю добрую волю, продвижение достижений и мотивацию сотрудников, уважение личности сотрудника, предоставление высококачественных услуг и работ, гарантирование достойной заработной платы, систематическое повышение квалификации. Американская философия управления человеческими ресурсами основана на традиции поощрения индивидуализма и конкуренции со стороны сотрудников с четким акцентом на прибыльность компании и зависимость от ее личных доходов. Японская философия управления персоналом основана на традициях коллективизма, уважения к старшим, патернализма и вежливости, всеобщего согласия. Преданность корпоративным идеалам и теория человеческих отношений преобладают на крупных предприятиях, нанимая сотрудников на всю жизнь, создавая эффективные коллективные условия труда, постоянно меняя персонал.

Российская философия управления персоналом зависит от размера организации и формы собственности, отраслевых и региональных особенностей и очень разнообразна. Крупные организации сохраняют традиции коллективизма, четкой дисциплины, повышения уровня жизни сотрудников, эффективности, сохранения гарантий и преимуществ сотрудников в новых условиях управления.

Выделяют следующие подходы к управлению:

- авторитарный: безусловное подчинение, отсутствие гибкости в использовании трудового потенциала и подавлении инициативы, строгий контроль за выполнением задач, остаточный принцип распределения заработной платы;
- репетиторство: наставничество, создание условий для карьеры, постоянное разъяснение характера и содержания выполнения работы, переподготовка и подготовка специалистов, установление отношений, характеризующихся социальной защитой;
- поддержка: повышение осведомленности о его важности в бизнесе, создание чувства причастности и соучастия в создании новых видов услуг и продуктов, поддержание самооценки, поощрение индивидуальных и групповых инициатив, удовлетворение материальных и уставных потребностей персонала.;
- развитие: высокий уровень вовлеченности и адаптации персонала; целенаправленный и целенаправленный подход к развитию трудового потенциала; высокий уровень социальной и экономической ответственности за результаты работы; Работа без поиска «стрелков» на упущениях и ошибках в работе.

Концепция управления персоналом - это система теоретико-методологических взглядов на определение и понимание сущности, целей, содержания, целей, принципов и методов, критериев управления персоналом, организационно-практических подходов к созданию механизма его реализации в условиях функционирования организации.

Методология управления персоналом - это рассмотрение как объекта управления сущности персонала организации, процесса формирования поведения индивидов, соответствующего целям и задачам организации, принципам и методам управления персоналом.

Система управления персоналом предполагает формирование функций, целей, организационной структуры управления персоналом, горизонтальных и вертикальных функциональных взаимоотношений специалистов и менеджеров в процессе формулирования, обоснования, принятия решений и реализации управленческих решений.

Технология управления человеческими ресурсами включает в себя организацию отбора, найма, приема персонала, его адаптации и профессиональной ориентации, оценки компаний, обучения, мотивации и организации работы, управления их профессиональной карьерой и управления ими. профессионализм, управление стрессом и конфликтами и т. д.

Основой концепции управления персоналом организации в настоящее время является растущая роль личности сотрудника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с целями организации.

Управленческие и кадровые отрасли, составляющие социальные цели, не противоречат друг другу, что является эффективной основой для взаимодействия между двумя субъектами для достижения общих целей. Цели системы управления персоналом противоречивы, что приводит к конфликту интересов между

персоналом и администрацией, что негативно сказывается на функционировании организации в целом. Следует также подчеркнуть, что, хотя с точки зрения администрации основной целью является получение прибыли, отправной точкой для современной теории и практики управления

1. Безносова В.А. Грейдинг как эффективная форма оплаты труда // Про-фессиональное образование: методология, технологии, практика. Сбор-ник научных статей. Челябинск, 2021. - С. 160-164.
2. Бондарева А.В., Токарева Г.В. Теоретические аспекты заработной платы // НаукаПарк. - 2020. - № 4 (14). - С. 93-96.
3. Бурькин А.Д., Воеводина Е.И. Организация оплаты труда на предприя-тии // Экономика и управление: проблемы, решения. - 2019. - Т. 1. - № 10. - С. 130-137.
4. Ворокова Н.Х. Методы и модели анализа прогнозирования производи-тельности труда // Научное и образовательное пространство: перспекти-вы развития сборник материалов II Международной научно-практической конференции. - М., 2019. - С. 375-381.
5. Гага В.А. Экономика и социология труда. - М., 2019. - 312 с.
6. Галиуллин Х.Я. Управление эффективностью труда // Проблемы совре-менной экономики. - 2021. № 4(44). - С. 483-486.
7. Галиуллин, Х.Я. Развитие системы управления эффективностью труда на предприятии.- Димитровград: Технологический институт - филиал «Ульяновская ГСХА», 2021. - 256 с.
8. Галиуллин, Х.Я. Система управления эффективностью труда // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университе-та. - 2021. - № 1. - С. 219-223.
9. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. - М.: Норма, 2018 - 448с.
10. Егоршин А.П. Управление персоналом. - Н. Новгород: НИМБ, 2020. - 436 с
11. Иванов А.С. Факторы повышения производительности труда // Регио-нальный вестник. - 2019. - № 1. - С. 10-12.
12. Короленко А.Н. Вовлеченность персонала как элемент системы повы-шения производительности труда // Эффективные технологии менедж-мента для российской экономики: Тематический сборник научных тру-дов 68-й студенческой научно-практической конференции. Министер-ство образования и науки Российской Федерации; Южно-Уральский государственный университет, Кафедра «Международный менедж-мент». - Челябинск, 2018. С. 6-12.
13. Кузнецова А.С. Современные взгляды и методы повышения производи-тельности труда в социальных организациях // Экономика и предприни-мательство. - 2020. - № 2-2 (67-2). - С. 1090-1096.
14. Маликова Я.И. Резервы повышения производительности труда на осно-ве моделирования // Молодые ученые. - 2019. - № 5. - С. 210-214.
15. Мужевская М.В. Комплексная система производительности труда // Це-левые ориентиры экономического и информационного развития регио-на. - Минск, 2021. С. 12-15.
16. Наумова Н.В. Пути повышения производительности труда на современ-ных организациях // Управление и общество: от традиций к реформам. X Всероссийская научно-практическая конференция. - М., 2019. С. 290-295.
17. Панченко Н.Б. Основные факторы повышения производительности тру-да // Экономика и предпринимательство. - 2020. - № 10-2 (63-2). - С. 912-914.
18. Панченко Т.М. Проблемы повышения производительности труда // В сборнике: День Науки Общеуниверситетская научная конференция мо-лодых ученых и специалистов, сборник материалов. - М., 2020. С. 175-177.
19. Посадсков Е. Стимулирующие системы: опыт и современная практика // Человек и труд. - 2019. - №4. - С. 56-58.
20. Русакова Е.В. Комплексный экономический анализ деятельности пред-приятия - СПб.: Питер, 2021. - 224 с.
21. Селезнева Т.О. Проблемы повышения производительности труда // Экономика и предпринимательство. - 2019. - № 5-1 (58-1). - С. 896-899.
22. Селина О.В. Ключевые факторы и резервы производительности труда на предприятии // Интернет-журнал Науковедение. - 2021. - Т. 7. - № 5 (30). - С. 89.
23. Якубович Е.В. Инновации в организации трудовой деятельности // В сборнике: Современные технологии государственного управления: эконо-мика, политика, право Сборник научных трудов. 2021. С. 48-49.

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/257342>