

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/269140>

**Тип работы:** Курсовая работа

**Предмет:** Управление персоналом

Содержание

ВВЕДЕНИЕ 3

Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ 5

1.1. Понятие, сущность и классификация инноваций 5

1.2. Методы инноваций в управлении персоналом 9

1.3. Роль инноваций в управлении персоналом 13

Глава 2. АНАЛИЗ ИННОВАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ СК «ГЛАВСТРОЙ» 16

2.1. Организационно-экономическая характеристика СК «Главстрой» 16

2.2. Анализ системы управления персоналом СК «Главстрой» 20

2.3. Оценка эффективности инноваций в управлении персоналом на предприятии 25

Глава 3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ СК «ГЛАВСТРОЙ» 29

3.1. Система мероприятий по совершенствованию инноваций в управлении персоналом 29

3.2. Оценка экономической эффективности мероприятий по совершенствованию инновационной экономики в управлении персоналом 32

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 34

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 36

ПРИЛОЖЕНИЕ 38

В таблице 2.5 представлена динамика и структура по уровню образования работников СК «Главстрой» за 2019-2021 гг.

Таблица 2.5 Динамика и структура уровня образования персонала СК «Главстрой» за 2019-2021 гг.\*

Показатели 2019 г. 2020 г. 2021 г. Отклонение

чел. уд. вес. чел. уд. вес. чел. уд. вес. чел. уд. вес.

С высшим образованием 34 25,8 39 28,7 47 31,3 13 38,2

Средне профессиональное 33 25,0 33 24,3 35 23,3 2 6,1

Незаконченное высшее образование 23 17,4 18 13,2 19 12,7 -4 -17,4

Неполное 42 31,8 46 33,8 49 32,7 7 16,7

Всего человек 132 100,0 136 100,0 150 100,0 18 13,6

\*Примечание: разработано автором

Динамика, представленная в таблице 2.5, показывает, что в СК «Главстрой» в 2021 году сложилась следующая структура по уровню образования работников:

- с высшим и незаконченным высшим образованием работают в организации – 47 чел., при этом доля их в составе общей численности персонала составляет – 31,3%;
- средне профессиональное образование имеют – 35 работников организации – 23,3%;
- не полное образование имеют – 49 работников организации, которая составляет в общей численности – 32,7%.

В целом, оценивая потенциал персонала СК «Главстрой», можно утверждать, что образовательный и профессиональный уровень работников организации достаточен для реализации инновационной стратегии активного развития, однако еще остаются работники, которые не имеют конкретного образования.

СК «Главстрой» осуществляет свою деятельность по системе бригадных форм организации труда – образовано 8 бригад, общей численностью 110 человек. Формирование бригады происходит по принципам комплексности или профессионализма. Рабочими отдельных специальностей в СК «Главстрой», могут осуществляться индивидуальные работы на строительных площадках, без привлечения бригадной формы организации труда. Бригадная форма выполнения работ СК «Главстрой» предусматривает сдельно-премиальную систему оплаты труда, основанные на аккордных нарядах.

При сдельной системе оплаты труда размер заработной платы работников в СК «Главстрой», определяется по объему выполненных строительно-монтажных работ и сдельной расценкой за единицу продукции. Сдельно-премиальная форма оплаты труда в строительной организации, применяется к набору и объемам работ, поручаемых рабочим на расчетный период, чаще всего – месяц. Таким образом, анализ системы управления и качества трудового потенциала СК «Главстрой» показывает, что предприятие обеспечено необходимой рабочей силой в активном возрасте, с достаточным опытом работы, соответствующим уровнем образования и квалификацией для выполнения поставленных задач. Движение рабочей силы СК «Главстрой», связанное с приемом и увольнением работников, является важным объектом анализа, поскольку уровень стабильности кадров – один из факторов, оказывающих влияние на производительность труда и эффективность производства. Данный анализ для СК «Главстрой» за 2019-2021 гг. представлен в таблице 2.6.

Таблица 2.6 - Анализ движения рабочей силы в СК «Главстрой» за 2019-2021 гг.\*

Показатели движения 2019 г. 2020 г. 2021 г. Изменения 2021 г. к 2019 г.  
+,- %

Численность персонала на начало года, чел. 156 132 136 -20 -12,8  
Численность работников принятых на работу, чел. 24 28 74 50 208,3  
Число уволенных работников, чел. 48 24 60 12 25,0  
В том числе по собственному желанию и уволено за нарушение трудовой дисциплины, чел. 38 22 55 17 44,7  
Среднесписочная численность персонала на конец года, чел. 132 136 150 18 13,6  
Коэффициент оборота по приему работников, % 18,2 20,6 49,3 31,1 170,9  
Коэффициент оборота по выбытию работников, % 36,4 17,6 40 3,6 9,9  
Коэффициент текучести кадров, % 28,8 16,2 36,6 7,8 27,1  
Коэффициент постоянства кадров, % 81,8 79,4 50,7 -31,1 -38,0  
Коэффициент общего оборота кадров, % 54,5 38,2 89,3 34,8 63,9

\*Примечание: разработано автором

Как показывает таблица 2.6, если на начало 2019 года в организации числилось 156 работников, то уже на конец 2019 года, численность работников снизилась до 132 человек или на 12,8%, и постепенно, с начала 2020 года, численность работников начала увеличиваться, и на конец 2021 года составила – 150 работников, и увеличилась на 13,6%. Данные изменения повлияли на показатели текучести кадров, она увеличилась с 28,8% до 36,6%, а коэффициент постоянства кадров снизился с

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации: от 12 декабря 1993 года (в ред. от 01.07.2020).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 25.02.2022 № 27-ФЗ)
3. Алексеев, А. А. Инновационный менеджмент: учебник и практикум для вузов / А. А. Алексеев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 259 с.
4. Алексеева, М. Б. Анализ инновационной деятельности: учебник и практикум для вузов / М. Б. Алексеева, П. П. Ветренко. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 303 с.
5. Баранчеев, В. П. Управление инновациями: учебник для академического бакалавриата / В. П. Баранчеев, Н. П. Масленникова, В. М. Мишин. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 747 с.
6. 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.
7. Гасанова, А.А. Управление персоналом в системе управления организацией / А.А. Гасанова // Инновационная наука. – 2019. – №11. –С. 50-53.
8. 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.
9. Зверева, Т. М. Необходимость обновления форм и методов управления в условиях использования инновационного менеджмента / Т. М. Зверева // Электронный научный журнал. – 2020. – № 1(30). – С. 67-70.
10. Ключарев, Г. А. Инновационные предприятия в вузах: вопросы интеграции с реальным сектором экономики / Г. А. Ключарев, М. С. Попов, В. И. Савинков. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство

Юрайт, 2021. – 382 с.

11. Кузнецов, Р.С., Искандарян, Г.О. Инновационные методы управления персоналом и оценка их эффективности / Р.С. Кузнецов., Г.О. Искандарян / В сборнике: Новая наука: новые перспективы сборник научных трудов III Международной научно-практической конференции. – Краснодар, 2019. – С. 116-119.
12. 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.
13. Макарова, Л.В. Особенности управления персоналом организации / Л.В. Макарова, Н.К. Джафаров // Вестник Московского университета МВД России. – 2019. – № 1. – С. 242-244.
14. Мурашова, А. П. Инновационный подход в управлении предприятием / А. П. Мурашова // Трибуна ученого. – 2020. – № 11. – С. 567-577.
15. Официальный сайт Строительная компания «Главстрой» <https://www.glavstroy.ru/>
16. Современные аспекты формирования инновационной экономики и менеджмента / К. А. Бармута, И. О. Богданова, Ю. К. Верченко [и др.]. – Ростов-на-Дону: Донской государственный технический университет, 2020. – 159 с.
17. Теоретическая инноватика: учебник и практикум для вузов / И. А. Брусакова [и др.]; под редакцией И. А. Брусаковой. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 333 с.
18. 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.
19. 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.
20. Цыганкова, В. Н. Практикум по управлению инновациями / В. Н. Цыганкова. – Волгоград: Волгоградский государственный технический университет, 2020. – 60 с.
21. Чуланова, О. Л. Кадровый консалтинг: учебник / О.Л. Чуланова. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 358 с.

*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/269140>