

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/otchet-po-praktike/292619>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Менеджмент

Оглавление

Введение 3

1.Состояние вопроса 5

1.1 О понятие система управления персоналом 5

1.2 Кадровая политика как основа формирования и развития системы управления персонала 6

1.3 Отдельные вопросы теории и практики управления системы управления персоналом 7

2. Методические подходы к построению системы управления персоналом на примере предприятий металлургического комплекса 14

2.1. Исходные данные для использования методики на основе системного применения компетентностного подхода 14

2.2.Оценка социально-экономической эффективности проекта по совершенствованию системы развития персонала на примере компетентностного подхода 15

Заключение 17

Список литературы 18

Введение

Обоснованность этого исследования объясняется важностью человеческих ресурсов как важного ресурса современных предприятий для обеспечения конкурентоспособности. В настоящее время ситуация внешней и внутренней среды мира стремительно меняется, что способствует значительному ухудшению конкуренции. Поэтому организация должна постоянно совершенствовать систему управления персоналом. В условиях развития рыночной экономики нашей страны особое место занимает вопрос практического применения передовых методов управления персоналом, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность.

Постоянная модернизация производственного процесса с использованием новой техники, инновационных производственных и управленческих технологий требуют применения системы новых знаний и навыков персонала, что и ориентирует организации на разработку и использование рациональных систем управления кадровым потенциалом, целью которых выступает повышение уровня конкурентоспособности и эффективности деятельности организации на основе максимизации эффекта от использования персонала организации.

Цель исследования состоит в выявлении методических подходов в исследовании и раскрытии теоретических и практических аспектов систему управления персоналом.

Объект исследования – система управления персоналом.

Предмет исследования – методологические аспекты улучшения системы управления персоналом группы предприятий металлургического комплекса.

Задачи исследования:

□ раскрыть понятие система управления персоналом

□ выделить Кадровую политика как основу формирования и развития системы управления персонала

□ рассмотреть отдельные вопросы теории и практики управления системы управления персоналом

□ методики на основе системного применения компетентностного подхода

□ Оценка социально-экономической эффективности проекта по совершенствованию системы развития персонала на примере компетентностного подхода

Теоретическую и методологическую основу исследования составили труды известных российских ученых Артамоновой О.С., Белолипецкой А. Е.,Позолотиной Е.И., Романов М. С.,Хоровинниковой Е.Г., Шелунцова, А. М.

1. Состояние вопроса

1.1 О понятие система управления персоналом

Система управления персоналом – это упорядоченная совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом, которые отличаются функциональными действиями, но действуют автономно и направлены на достижение общей цели .

Рисунок 1- Система управления персоналом

Само по себе "управление персоналом" - довольно молодое направление в науке, адаптация этого аспекта весьма специфична, изучение такого важного вопроса, как кадровая система государственных учреждений, что и является причиной актуальности темы исследования.

Цели организации и совершенствование системы управления персоналом должны включать:

1. повышение конкурентоспособности предприятий на внутреннем и внешнем рынках; повышение производительности труда и общего качества продукции и, как следствие, дополнительных льгот;
2. Повышение социальной эффективности коллектива организации. Система управления человеческими ресурсами основана на основных принципах. Среди этих принципов можно выделить последовательность, демократию, индивидуальность, неформальность и целеустремленность

Принцип последовательности и системности учитывает мнения каждого сотрудника при рассмотрении важных вопросов всей организации, внедрение новых технологий и подходов с согласия персонала организации, личность, систему мотивации и вознаграждения каждого сотрудника с учетом индивидуальных способностей и характеристик.

Таким образом, перечисленные выше принципы могут являться своеобразной основой для формирования и совершенствования системы управления персоналом любой организации.

1.2 Кадровая политика как основа формирования и развития системы управления персонала

Человеческие ресурсы - это важный инструмент, которым располагает каждая компания. Они приводят в действие все остальные ресурсы, определяют их использование, которое стало самым важным и ценным фактором в рыночной экономике нашей страны. Успех компании зависит не только от эффективности ее использования, но и от результатов кадровой политики. Процветание компаний в решающей степени зависит от них, поэтому постоянно изменяющиеся и растущие требования рынка к качеству продукции и услуг, конкурентоспособности и инвестициям в человеческие ресурсы.

Список литературы

1. Артамонова, О. С. Экономика знаний для развития СМК организации / О. С. Артамонова, Н. В. Злобина // Стандарты и качество. – 2019. – № 8(986). – С. 90 – 94. (0,42 / 0,37 печ. л.)
2. Бек К. А. Совершенствование системы управления персоналом организации Бек Ксения Александровна
3. Белолипецкая А.Е. Компетентностный инструментарий управления персоналом органов публичного управления в условиях цифровой трансформации. Диссертация на соискания кандидата наук
4. Зайцева Е.В., Бушланова О.В. Теоретические основы развития кадрового потенциала образовательных организаций // История науки и техники в современной системе знаний: шестая ежегодная конференция кафедры Истории науки и техники. Екатеринбург. 2017. С. 58-62. URL : http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/39826/1/init_2016_13.pdf (дата обращения: 27.01.2022)
5. Зубкова Владимира Юрьевича Совершенствование механизма управления кадровым потенциалом организации Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) БЕЛГОРОД 2019 http://dspace.bsu.edu.ru/bitstream/123456789/43583/1/Zubkov_Sovershenstvovanie_19.pdf
6. Кузнецов С. А. Инструментарий управления человеческими ресурсами инновационно-ориентированных организаций Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук Воронеж – 2021- 148 с
7. Каблашова И.В., И.В. Логунова Инновационное развитие системы управления предприятием в условиях цифровой трансформации организатор производства. 2019. Т. 27. № 2
8. Компетентностный инструментарий управления персоналом органов публичного управления в условиях цифровой трансформации. Диссертация на соискание ученой степени кандидат наук <https://www.dissercat.com/content/kompetentnostnyi-instrumentarii-upravleniya-personalom-organov-publichnogo-upravleniya-v-usl>
9. Масленников В. В, Ляндау Ю. В., Калинина И. А. Формирование систем цифрового управления организацией . Теория и практика управления . <http://dx.doi.org/10.21686/2413-2829-2019-6-116-123>

10. Мова Е.В. МЕХАНИЗМ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ С УЧЕТОМ ВЛИЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ. Диссертация на соискания кандидата экономических наук. Алчевск – 2019 - 129 с
11. Масленников В. В., Ляндау Ю. В., Калинина, И. А. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ЦИФРОВОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ . ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ . Вестник РЭУ им. Г. В. Плеханова ● 2019 ● № 6 (108)
12. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование / Ю.Г. Одегов. - М.: Юрайт, 2017. - 305 с.
13. Пирогова Е. В Управление бизнес-процессами предприятия : учебное пособие / сост. Е. В. Пирогова. - Ульяновск : УлГТУ, 2017. –107 с
14. Позолотина Е. И. Управление персоналом организации корпоративного типа на основе системного применения компетентностного подхода диссертация, кандидат наук
15. Хоровинникова Е. Г. Функциональный подход к управлению трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации тема диссертации, кандидат наук Хоровинникова Евгения Германовна
16. Шалаева Кристина Константиновна СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ// Human Progress, 2017, Том 3, № 12. URL: http://progress-human.com/images/2017/tom3_12/Shalaeva.pdf, свободный. – Загл. с экрана. - Яз. рус., англ.
17. Шелунцова, А. М. Система управления персоналом в государственном учреждении / А. М. Шелунцова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2018. — № 3 (189). — С. 86-89. — URL: <https://moluch.ru/archive/189/47954/> (дата обращения: 19.11.2022).
18. <https://hr-portal.ru/article/5-glavnyh-etapov-postroeniya-korporativnyh-komand>
19. <https://www.dissercat.com/content/funktsionalnyi-podkhod-k-upravleniyu-trudovoi-deyatelnostyu-personala-v-usloviyakh-tsifroviz>
20. <https://www.dissercat.com/content/kompetentnostnyi-instrumentarii-upravleniya-personalom-organov-publichnogo-upravleniya-v-usl>
21. <https://www.dissercat.com/content/upravlenie-personalom-organizatsii-korporativnogo-tipa-na-osnove-sistemnogo-primeneniya-komp>

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/otchet-po-praktike/292619>