

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/referat/303758>

Тип работы: Реферат

Предмет: Управление проектами и стратегический менеджмент (другое)

Введение 2

1. Сущность философии управления персоналом 3

2. Основные функции стратегического менеджмента 10

3. Тенденции развития стратегического менеджмента 17

Заключение 22

Список литературы 23

Введение

Актуальность темы. Мировая экономическая ситуация приближается к низкому экономическому росту с тех пор, как Lehman Brothers Holdings inc. рухнула в 2008 году. Нынешнее время - век конкуренции, когда правовые и институциональные ограничения ослабляются или исчезают, а барьеры рушатся. Чтобы конкурировать на глобальном уровне, компаниям необходимо применять инновационные стратегии и осуществлять открытое управление, исключая все ограничительные и дискриминационные институты и практики. Отделы кадров, технологий, маркетинга, производства и дизайна приобретают все большее значение как конкурентоспособные ресурсы, чем когда-либо прежде. Вот почему многие ученые и практики в области менеджмента рассматривают стратегический менеджмент в качестве успешного метода для управления компаниями.

Цель курсовой работы состоит в рассмотрении общих принципов организации стратегического менеджмента.

Задачи исследования:

- изучить сущность философии управления персоналом;
- выделить основные функции стратегического менеджмента;
- описать этапы стратегического менеджмента.

Теоретико-методологической основой исследования послужили исследования в области стратегического менеджмента, представленные в классических и современных работах зарубежных и российских ученых, реализующих эволюционный и институциональный подходы к анализу трансформации стратегического менеджмента компаний. В работе были использованы следующие общенаучные методы: монографического обследования, сопоставительный, статистический и историко-логический анализ.

Структура курсовой работы. Курсовая работа состоит из введения, основной части, заключения и списка литературы.

1. Сущность философии управления персоналом

Для эффективной работы организации необходима неэффективность бизнес-процессов, рациональность взаимосвязей, оптимизация затрат, но и наиболее важна эффективная слаженная работа персонала, осознание общих целей. Все эти аспекты обусловили усложнение процесса управления. Эффективность управления определяет скорость, культура передачи информации, информативность коммуникаций. Для достижения нужного результата управления персоналом необходима четко сформированная философия управления, своевременный анализ целей и грамотные управленческие решения.

Решение вопросов, связанных с философией управления в условиях неопределенности, является сложной управленческой задачей. Она может быть решена только консолидированными усилиями подразделений вместе с высшим руководством организации. в современное время, когда увеличивается нестабильность, объем информации, увеличивается скорость работы грамотно выстроенная система управления, в том числе проектного имеет очень большое значение. Для эффективной работы необходима эффективность бизнес-процессов, рациональность взаимосвязей, оптимизация затрат. Все эти аспекты обусловили усложнение процесса управления. Эффективность управления определяет скорость, культура передачи информации, информативность коммуникаций. Для достижения нужного результата проектного

управления необходим своевременный анализ и грамотные управленческие решения.

Существует два вида трактовки термина «философия управления персоналом» узкое и широкое понимание

Термина «философия управления персоналом» в узком смысле рассматривается как то, для чего организация управляет персоналом, т.е. раскрывает цели и отличие управления персоналом и смысл ее существования .

Термина «философия управления персоналом» в широком смысле рассматривается как философия компании, которая определяет принципы, ценности, основы на которых осуществляется деятельность. Философию управления персоналом определяют общие ценности, которые разделяются всеми или почти всеми членами команды. Носителями организационной культуры являются сами сотрудники, внутренние документы, определяющие корпоративное поведение. В настоящее время у многих организаций стоит задача развития корпоративной организационной культуры и сотрудники готовы участвовать в данном процессе.

Управление персоналом на современном этапе развития представляет собой одно из наиболее востребованных направлений менеджмента, имеющих собственную систему международных стандартов, а также сложившуюся терминологию, совокупность методов и инструментов.

Итак, понятие «философия управления персоналом» является ключевым в любой деятельности и определяет результативность, т.е. соотношение результата и используемых ресурсов. В какой бы сфере функционирования компании ни было бы принято управленческое решение в части управления персоналом, оно прямым или косвенным образом оказывает воздействие на изменение конечного финансового результата ее деятельности .

Перечислим принципы, которые используются успешными компаниями в сфере управления персоналом:

1. Вовлечь каждого в работу по преобразованию компании.
2. Поощрять образование и самосовершенствование.
3. Обучать на рабочем месте.
4. Постоянно улучшать систему управления коммуникациям.

Создание оптимального креативного управления, как философии управления персоналом невозможно без стратегического мышления. Его сущность заключается в осознании цели развития, способов ее достижения, в обязательном и быстром реагировании на изменения, происходящих во внешней и внутренней среде. Стратегическое мышление управленцев и предполагает изучение современных потребностей, социальных процессов, открытие новых возможностей; создание благоприятных условий деятельности, а также умение видеть в долгосрочной перспективе трудности, которые могут возникнуть на пути в будущем.

Итак, философия управления персоналом является основополагающим элементом управления. Она определяется менеджментом и учредителями компании. Кроме того, философия управления персоналом должна находиться в соответствии со стратегическими целями компании.

Управление персоналом (кадровая функция управления), также известна как управление человеческими ресурсами. Управление персоналом связано с правильным использованием человеческого фактора. Управление персоналом можно определить как ту часть процесса управления, которая в первую очередь связана с человеческими составляющими организации. Управление персоналом также можно определить как область управления, которая связана с планированием, организацией, направлением и контролем различных оперативных функций по закупкам, развитию, поддержанию и использованию рабочей силы таким образом, чтобы цели компании, цели персонала на всех уровнях и уровне сообщества.

По словам Эдвина Б. Флиппо, «управление персоналом – это планирование, организация, компенсация, интеграция и обслуживание людей с целью содействия достижению организационных, индивидуальных и социальных целей». По словам Эдвард Фр. Л. Бреха, «управление персоналом — это та часть, которая в первую очередь касается человеческих ресурсов организации». Таким образом, управление персоналом можно определить как получение, использование и поддержание удовлетворенной рабочей силы.

Сущность управления персоналом:

1. Газиев, Х.О. Стратегический менеджмент в условиях антикризисного управления предприятием / Х.О. Газиев // Economics. – 2019. – С. 1-8.
2. Медведев П.И. Формирование и развитие кадрового резерва организации /П.И. Медведев, Т.М. Горбова // Вестник науки и образования. – 2014. – С. 1-2.

3. Михайлина. Г.И. Управление персоналом: учеб. пособие - М.: Дашков и К°, 2019. - 280 с.
4. Рожкова, Е.В. Стратегический менеджмент: становление и развитие / Е.В. Рожкова // Вестник университета. – 2016. – С. 1-3.
5. Туровец О.Г. Кадровый резерв как один из инструментов создания и реализации организационных резервов повышения эффективности предприятия / О.Г. Туровец, А.С. Власов // Экономинфо. – 2019. – Т.15. - № 201. – С. 54-58.
6. Усачева, И.Н. Содержание дефиниции «Стратегический менеджмент» в процессе развития теории стратегического управления / И.Н. Усачева // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. – 2017. – С. 1-9.
7. Фурсов, С.В. Понятие, экономическая сущность и значение стратегического управления / С.В. Фурсов // Проблемы экономики и менеджмента. – 2014. – С. 1-11.
8. Ahammad T. Personnel Management to Human Resource Management (HRM): How HRM Functions? / T. Ahammad. – DOI: 10.17265/1548-6583/2017.09.004 // Journal of Modern Accounting and Auditing. – 2017. – Vol. 13, is. 9. – P. 412-420. – URL: https://www.researchgate.net/publication/321651611_Personnel_Management_to_Human_Resource_Management_HRM_How_HRM_Functions (access date: 09.12.2022).
9. Juneja P. Personnel Management / P. Juneja // Management Study Guide. – 2021. – URL: <https://www.managementstudyguide.com/personnel-management.htm> (access date: 09.12.2022).
10. Nikhila C. Personnel Management: Meaning, Functions and Principles / C. Nikhila // Business Management Ideas. – 2017. – URL: <https://www.businessmanagementideas.com/personnel-management/personnel-management-meaning-functions-and-principles/6248> (access date: 09.12.2022).
11. Ronald R. Sims, Sheri K. Bias. Human Resources Management and Ethics: Responsibilities, Actions, Issues, and Experiences (Contemporary Human Resource Management Issues Challenges and Opportunities). – Information Age Pub Inc, 2021. – 312 p.

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/referat/303758>