

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/307275>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Менеджмент

Введение 3

Глава I. Историческая трансформация и современные тренды теории и практики управления персоналом 5

1.1 Развитие теории управления персоналом с позиции школ управления 5

1.2. Современные тренды в сфере управления персоналом 9

Глава II. Развитие теории и практики управления персоналом в 21 веке 13

2.1. Трансформация системы управления персоналом в условиях цифровизации экономики 13

2.2. Управление развитием персонала современной организации: вызовы времени 16

Заключение 23

Список литературы 25

Приложения 27

Введение

Актуальность. Двадцать первый век – это век, который принес большие изменения в разные сферы жизнедеятельности людей и организаций. Мир стремительно меняется, что вызывает необходимость адаптации к внешней среде. Появление интернета сделало всю деятельность организаций прозрачной, за счет чего стало сложнее удерживать своих поставщиков, потребителей, а также сотрудников: поставщики зачастую уходят к организациям, предлагающим большие объемы закупок или большую стоимость, потребители же пытаются найти товары дешевле и качественней, а работники переходят в организации с большей оплатой и более комфортными условиями труда. В такой ситуации организациям весьма трудно развиваться. Руководителям необходимо постоянно искать способы, чтобы повысить конкурентоспособность бизнеса. Бизнес-сообщество пытается найти возможности повышения конкурентоспособности в эффективном управлении персоналом, т.к. профессиональные, компетентные работники – это главное преимущество организации. Методы Человеческий капитал в настоящее время является основным фактором деятельности и развития любой организации. Человек в процессе образования приобретает знания, навыки, умения и опыт, т.е. компетенции. Все больше внимания в последнее время уделяется рациональному ведению кадрового менеджмента. Эффективное управление человеческим капиталом повышает качество функционирования службы управления персоналом организаций. В целом, человеческий капитал – это движущая сила научно-технического прогресса, и благосостояние экономики страны зависит от того, насколько эффективно формируется и развивается система управления персоналом в каждой организации.

Объект исследования - управление персоналом в 21 веке.

Предметом исследования – практика управления персоналом в 21 веке.

Цель работы – изучить развитие теории и практики управления персоналом в 21 веке.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить развитие теории управления персоналом с позиции школ управления;
- раскрыть современные тренды в сфере управления персоналом;
- рассмотреть трансформацию системы управления персоналом в условиях цифровизации экономики;
- охарактеризовать управление развитием персонала современной организации: вызовы времени.

Теоретической основой явились труды отечественных и зарубежных ученых, справочные и нормативные материалы по исследуемой проблеме.

В работе использовались следующие методы исследования: анализ научной и учебной литературы, изучение публикаций и статей, сравнительный, аналитический метод, проведение беседы, метод опроса, анализ документов, наблюдение, анкетирование.

Структура работы включает в себя: введение, две главы, заключение, список литературы.

1.1 Развитие теории управления персоналом с позиции школ управления

Управление персоналом - это теоретическая область знаний и практическое направление управленческой деятельности, которые характеризуются наличием разнообразных подходов и концепций. Развитие управления персоналом уходит корнями глубоко в века и связано с развитием человеческого общества. Модели управления персоналом, использовавшиеся в прошлом, являются лишь прототипом современной системы управления персоналом.

Теория управления персоналом прошла два этапа в своем развитии: «донаучный период» и «научный период».

Как самостоятельное научное направление управление персоналом начало развиваться в начале XX века, до этого времени его формирование осуществлялось в рамках науки управления организациями. «Отцом научного подхода к управлению персоналом» по праву считается Ф. Тейлор, именно его идеи привели к дальнейшему развитию теории управления персоналом. Историческое развитие теории управления персоналом осуществлялось под влиянием различных школ менеджмента. Развитие теории управления персоналом с точки зрения школ менеджмента представлено в приложении 1.

Анализ информации, представленной в приложении 1, свидетельствует о том, что нынешняя система теоретических взглядов на управление персоналом прошла длительный период формирования и динамично развивается.

В настоящее время также существуют такие подходы к управлению персоналом в организации, как: процессный, ситуационный, функциональный и системный. Часто на практике они используются комплексно и дополняют друг друга.

Основой современной теории и практики управления персоналом являются четыре основные концепции, которые эволюционировали с трансформацией роли персонала в организации:

- экономической;
- организационные и административные;
- организационные и социальные;
- гуманистический (рисунок 1).

Концепция управления персоналом - это система теоретических взглядов и организационно-практических подходов к формированию механизма управления персоналом, обеспечивающего развитие и актуальность способностей персонала в организации. Центральное место в концепции управления персоналом отводится системе обобщенных взглядов на роль человека в организации.

Рисунок 1 - Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом

Классификация понятий основана на методах управления персоналом в конкретных условиях, то есть применение конкретных методов и стилей управления зависит от конкретной ситуации, сочетания внутренних и внешних факторов.

В современных условиях организации используют другие понятия, которые по сути являются производными от рассмотренных базовых понятий, наиболее известными среди них являются понятия:

1. Бабаева Г.Я., Султанова Д.А., Салиева С.А., Цифровая экономика как одна из составляющих экономической деятельности //Бухгалтерский учет, анализ и аудит: современное состояние и перспективы развития - 2020. - С.17-20.
2. Гавричева, Д. А. Цифровой экономика: проблемы и перспективы / Д. А. Гавричева // New science generation : сборник статей Международной научно-практической конференции, Петрозаводск, 22 октября 2019 года. - Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука». -2020. - С. 71-74.
3. Гавриш В.Д. Ситуационное многообразие социального бытия как предпосылка к цифровизации // Социально-гуманитарные знания. - 2020. - № 8. - С. 137-142.
4. Головин, Ф. А. Цифровая экономика в России: тренды, возможности, перспективы / Ф. А. Головин, Р. М. Островский // Научный электронный журнал Меридиан. - 2020. - № 15(33). - С. 141-143.
5. Железнякова С.И. Профессиональное развитие в контексте социальной адаптации к цифровизации / Управление мегаполисом. - 2021. - № 2(38) - С. 135- 140.

6. Жильников А.Ю., Михайлова О.С. Цифровизация / А.Ю. Жильников, О.С. Михайлова // Территория науки. - 2022. - № 2. - С. 116–120.
7. Зиневич О.Я. Развитие и внедрение новых методов системы управления персоналом / О.Я. Зиневич // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Юридические науки. - 2020. - № 2. - С. 119–123.
8. Кирилловых А.А. О цифровизации: проблемы становления и перспективы развития / А.А. Кирилловых // Законодательство и экономика. - 2022. - № 11. - С. 23–36.
9. Ларионова И.В., Мешкова Е.С. Основные тренды регулирования российской системы управления и цифровизация экономики. //Банковские услуги. - 2020. - №4. - С.2-6.
10. Медведева М.Б., Нагорный Д.А. Значение технологии искусственного интеллекта для развития цифровой экономики. //Финансы. Деньги. Инвестиции. - 2021. - № 3.- С.23-27.
11. Оношко, О. Ю. Проблемы и перспективы развития аутсорсинга в условиях цифровой экономики / О. Ю. Оношко, О. В. Пешкова, Э. А. Пешкова // Научный журнал Дискурс. - 2021. - № 7(21). - С. 245-254.
12. Развитие системы управления персоналом в условиях цифровизации экономики / Н. В. Басова, Л. А. Молчанова, С. В. Хохлова, И. Н. Гюнтер // Российский экономический интернет-журнал. - 2020. - № 4. - С. 17.
13. Радионова Г.А., Радионов, И.С. Определяющий фактор внедрения СЭД / Г. А. Радионова // Символ науки. - 2021. - № 5. - С. 107–108.
14. Суровцева Н.Г. Электронный документ: к проблеме идентификации / Н.Г. Суровцева // Вестник РГГУ. - 2022. - № 3 (9). - С. 17-23.
15. Шафеева Ю.И. Система управления персоналом в цифровой экономике России / Ю.И. Шафеева, Н.Н. Быкова. // Молодой ученый. - 2022. - № 23 (103). - С. 78–81.

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/307275>