

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/350555>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

Содержание

Введение 3

1. Теоретико-методологическая характеристика формирования целей системы управления персоналом 5

2. Аналитическая часть 11

2.1. Методика анализа системы управления по формированию целей системы управления персоналом 11

2.2. Современное состояние формирования целей системы управления персоналом 11

2.3. Тенденции развития формирования целей системы управления персоналом 17

3. Разработка рекомендаций по формированию целей системы управления персоналом 24

Заключение 29

Литература 33

Теоретико-методологическая характеристика формирования целей системы управления персоналом

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 .

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.

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:

- предельная производительность;
- управление по целям;
- эффективная работа;

- бережливое производство;
- управление результатами;
- мотивация и стимулирование труда;
- мотивация и развитие персонала;
- достойная работа;
- качество трудовой жизни;
- корпоративная социальная ответственность .

Радикальное изменение отношения к роли персонала в организации привело к тому, что преобладающее использование терминов «человеческие ресурсы», «персонал» было заменено использованием понятия «человеческие ресурсы». Обратите внимание, что эти понятия часто отождествляются, но, несмотря на определенное сходство, они не идентичны друг другу.

Понятия «управление человеческими ресурсами», «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами» не следует отождествлять, поскольку они отличаются друг от друга по основным сравнительным параметрам.

За последние три десятилетия в большинстве крупных организаций на базе отделов кадров активно создавались новые службы управления персоналом. В настоящее время система управления персоналом представляет собой хорошо структурированный бизнес-процесс в крупных организациях .

Исключение составляет сфера малого бизнеса, в которой система управления персоналом менее развита, но в то же время в этой сфере признается важность работы с персоналом.

Литература

1. Бабаева Г.Я. Цифровая экономика как одна из составляющих экономической деятельности / Бабаева Г.Я., Султанова Д.А., Салиева С.А. // 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 / Гавриш В.Д. // 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 / Железнякова С.И. // Управление мегаполисом. - 2021. - № 2(38) - С. 135- 140.
6. Жильников А.Ю. 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. Основные тренды регулирования российской системы управления и цифровизация экономики / Ларионова И.В., Мешкова Е.С. //Банковские услуги. - 2020. - №4. - С.2-6.
10. Медведева М.Б. Значение технологии искусственного интеллекта для развития цифровой экономики / Медведева М.Б., Нагорный Д.А. // 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. 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. Шадеева Ю.И. Система управления персоналом в цифровой экономике России / Ю.И. Шадеева, 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/350555>