

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/357578>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

Введение 3

1 Теоретические основы методов управления персоналом организации 4

1.1 Понятие и сущность управления персоналом 4

1.2 Современные методы управления персоналом организации 7

2 Эффективность применения методов управления персоналом ООО «Амари» 9

2.1 Общая характеристика организации ООО «Амари» 9

2.2 Анализ эффективности применения методов управления персоналом ООО «Амари» 10

Заключение 18

Список использованных источников 20

Приложения 23

Введение

Методы управления персоналом организации являются важным фактором эффективности и конкурентоспособности предприятия.

Актуальность данной темы обусловлена необходимостью постоянного совершенствования системы мотивации, развития и оценки сотрудников в условиях динамично меняющегося рынка.

Целью исследования является анализ существующих методов управления персоналом организации и выявление наиболее эффективных и применимых в конкретных ситуациях.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить понятие и сущность управления персоналом организации;
- рассмотреть современные методы управления персоналом организации;
- дать общую характеристику организации ООО «Амари»;
- проанализировать эффективность применения методов управления персоналом в организации ООО «Амари».

Объектом исследования выступает ООО «Амари» которое занимается производство корпусной мебели.

Предметом исследования являются методы управления персоналом.

Методы исследования включают обзор научной литературы, анализ статистических данных, сравнительный анализ полученных результатов.

Курсовая работа состоит из введения, двух разделов и четырех подразделов, списка использованных источников и приложений.

1 Теоретические основы методов управления персоналом организации

1.1 Понятие и сущность управления персоналом

Управление персоналом представляет собой деятельность, которая выполняется всеми линейными и функциональными руководителями, специализированными структурными подразделениями предприятия. Эта деятельность способствует наиболее эффективному использованию работников для достижения целей организации и личных целей каждого ее сотрудника. Вместе с тем, существует другое понимание управления персоналом. Так, под управлением персонала понимается целенаправленное воздействие на персонал с целью наиболее полного использования его потенциала [21, с. 42].

Термин «управление персоналом» (personnel management) в отечественную науку управления пришел из

зарубежной практики, поскольку в советской управленческой практике такого понятия просто не было. В каждой организации имела функциональная подсистема управления кадрами и социальным развитием коллектива. Однако большую часть кадровой работы выполняли линейные руководители подразделений. Постепенно с течением времени менялась роль человека в организации. В начале XX века термин «управление персоналом» применялся для описания функции управления, связанной с наймом, развитием, обучением, ротацией, обеспечением безопасности и увольнением кадров. В это время работник рассматривался в качестве рабочей силы, материальные и духовные потребности которой не учитывались [1, с. 15].

Под трудовыми ресурсами подразумевалась часть населения, которая имеет возможность трудиться и участвует в общественном производстве. В последние десятилетия вместо слова «кадры» стали использовать термины «персонал», «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал».

Слово «персонал» имеет латинское происхождение и в переводе означает «личный». А персона означает важную особу, личность. Это означает, что само знание слова «персона» подсказывает, как можно эффективно управлять персоналом, то есть каждого сотрудника следует принимать как важную особу, видеть в нем личность. Чаще всего под персоналом понимается личный состав предприятия, куда входят совместители и сезонные работники, состоящие с организацией в отношениях договора о найме [23]. Отдельные исследователи понимают управление персоналом как процесс, направленный на обеспечение компании кадрами, на организацию их эффективного и целесообразного использования, а также на профессиональное и социальное развитие работников. Но вместе с тем, отдельные исследователи не видят отличий в трактовках категорий «персонал» и «кадры». По их мнению, понятия «персонал» и «кадры» идентичны и под ними понимается основной штатный состав работников, выполняющий различные производственно-хозяйственные функции предприятия.

По мнению Е.А. Макаровой [9, с. 30], управление персоналом подразумевает управление внутри предприятия, а управление человеческими ресурсами предполагает управление на уровнях «выше фирмы», т.е. местный, региональный, национальный или международный уровень. Третьи исследователи утверждают, что речь идет о концепции управления персоналом и концепции управления человеческими ресурсами. В соответствии с первой концепцией управление персоналом развивалось в условиях массового производства и в рамках сбыта товаров на массовом рынке [14, с. 59]. Такие условия предопределяли стратегию кадровой политики предприятия. Вторая концепция, как известно, появившаяся гораздо позже, сформировалась в условиях гибкого производства и применялась для рынка, ориентированного на клиента. Это потребовало изменения акцентов в управлении персоналом, в частности, основное внимание стало обращаться на ресурсную сторону персонала. Изменение производственных стратегий предприятий способствовало пересмотру стратегий их кадровой политики. В специальной литературе сложилось множество трактовок, характеризующих отличие управления персоналом от управления человеческими ресурсами [9, с. 34].

Суть наиболее распространенной точки зрения заключается в том, что становление стратегического подхода к управлению организацией способствовало развитию управления человеческими ресурсами. Поэтому управление человеческими ресурсами имеет стратегический уклон, предполагает реализацию более активной кадровой политики.

По мнению группы авторов А.Ю. Анисимов, О.А. Пятаева, Е.П. Грабская [1, с. 23], управление персоналом является комплексным понятием, которое охватывает широкий спектр вопросов: от разработки концепции кадрового менеджмента и мотивации работников до организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретной компании. Е.В. Филатова [12, с. 354] указывает на то, что потребность в управлении персоналом вытекает из системной природы объекта управления, необходимости общения людей между собой и обмена результатами их труда. Ряд исследователей Шаталова Т.Н., Чебыкина М.В., Косякова И.В., Иваненко Л.В., Курносова Е.А., Бердников В.А., Жирнова Т.В. [20, с. 85] дают другое определение понятию «управление персоналом». С их точки зрения, управление персоналом это область деятельности, важнейшим элементом которой являются определение потребности в персонале, высвобождение, развитие, контроллинг персонала, а также структурирование работ, политика вознаграждений и социальных услуг, политика участия в успехе, управление затратами на персонал, руководство сотрудниками.

Можно сказать, что управление человеческими ресурсами является новой стадией эволюции управления персоналом. Суть этого этапа состоит в том, что смещаются акценты в деятельности служб управления персоналом, появляются новые и меняется содержание старых функций, перераспределяются функции между уровнями управления организацией, повышается статус самого подразделения.

1.2 Современные методы управления персоналом организации

Существует множество современных методов управления персоналом, рассмотрим некоторые из них в приложении 1) [3, с. 100].

Современные методы управления персоналом очень специфичны, одни предполагают доброжелательную атмосферу, другие же, наоборот, негативную. Поэтому эффективными могут считаться те методы, которые имеют различные соединения других методов.

Рассмотрим более подробно социально-психологический метод, так как он является одним из сложных и непредсказуемым среди остальных методов. Данный метод сложен ещё и тем, что состоит из двух больших групп: социологической и психологической. Первая группа направлена на воздействие персонала в процессе трудовой деятельности. Социология управления занимается изучением людей, их взаимоотношениями, связями, сознанием, поведением в процессе деятельности. Вторая группа направлена на анализ конкретной личности внутри коллектива, формирование у работника стремления к совместной коллективной деятельности, чувства привязанности к общему делу и т.д. В приложении 2 представлена характеристика социальной и психологической группы [5, с. 20].

Этот метод имеет тот же эффект, что и метод убеждения. Социально-психологический метод используют такие крупные компании как ПАО «Сбербанк России», ПАО «ВТБ», DHL- транспортная, международная компания экспресс-доставки грузов и документов, лидер мирового и российского логистических рынков и другие. Это объясняется тем, что сложность ведения бизнеса предъявляет высокие требования к работникам на всех должностях, требует постоянного повышения уровня профессиональной компетентности сотрудников, эффективного использования их интеллектуального потенциала, формирования высокой корпоративной культуры.

Руководителям организации нужно учитывать тот факт, как он относится к коллективу, к работе, к ведению бизнеса, так и персонал будет реагировать на тактику и манеру поведения руководителя также. Из этого следует, грамотный лидерский подход к текущим вызовам помогает управлять возникающими рисками, обеспечивая непрерывность деятельности организации без ущерба качеству производимых товаров и услуг [6, с. 85].

Если же управление предприятием исходит только от руководителей организации, без учета интересов персонала, то такая компания проживет недолго, постепенно все работники будут уходить из организации, так как не будут видеть видимых причин остаться.

Таким образом, эффективное управление персоналом должно иметь четкие цели и правила для ведения бизнеса. Существует также потребность в мотивации для сотрудника, который стремится к этому. Не должно быть никакого сокращения, должен проводиться квартальный опрос сотрудников о том, чем они довольны, а чем нет. Вся эта информация может и должна быть доступна не только руководителям, но и обычным штатным сотрудникам.

1. Анисимов А.Ю., Пятаева О.А., Грабская Е.П. Управление персоналом организации: учебник / А.Ю. Анисимов, О.А. Пятаева, Е.П. Грабская. – Москва, 2022. Сер. 76 Высшее образование (1-е изд.) – 278 с.
2. Базаров Т. Ю. Управление персоналом. М.: Академия, 2018. 224 с.
3. Блейк Р.Р., Моутон Д.С. Научные методы управления [Текст]: учебник / Р.Р. Блейк, Д.С. Моутон. – К., 2020. – 239 с.
4. Валова Ю.И. Стресс-менеджмент как технология управления конфликтом в организации //Иновационная экономика и современный менеджмент. 2021. № 1(32). С.34- 37.
5. Вукович Г. Г. Управление персоналом: теория и методика // Экономика Профессия Бизнес. 2019. № 4. С. 20-25.
6. Егоршин А. П. Управление персоналом. Н. Новгород: НИМБ, 2019. 249 с
7. Концепции управления в теории и практике менеджмента персоналом. [Электронный ресурс] URL:<https://studmir.com/konczepczii-upravleniya-personalom-v-teorii-ipraktike-menedzhmenta/> (дата обращения: 5.12.2021)
8. Кононова И. В. Анализ подходов к управлению предприятием в современных условиях [Текст] / И. В. Кононова // Прометей. – 2020. – № 1. – С. 146-151.
9. Макарова Е.А. Ключевые технологии цифровой трансформации в сфере HR: тенденции в сфере управления персоналом в России // Международный научно-исследовательский журнал. 2022. - № 1-3 (115). - С. 30-34.
10. Маренков Н. П., Косаренко Н. Н. Управление персоналом организации: учебное пособие. М.:

Академический проект; Триста, 2020. 288 с.

11. Совершенствование социально психологических методов управления трудовым коллективом организации [Электронный ресурс] URL: <https://masters.donntu.org/2017/ief/mitasova/diss/index.htm>. (дата обращения: 10.01.2022).
12. Современные методы управления персоналом организации / И. Г Ахметов [и др.] // Молодой учёный Международный научный журнал. – 2017. – № № 40 (174). – С. 196
13. Строителева, Т.Г. Особенности социально-психологических методов управления персоналом / Экономика устойчивого развития. 2017. № 2 (30). С. 213-215.
14. Савицкая Г.В. Анализ эффективности деятельности предприятия. Методологические аспекты: учебник. М.: Новое знание, 2021. 251 с.
15. Трушков С.А. Управление персоналом в современных реалиях / С.А. Трушков, Н.В. Шарапова // Экономические исследования и разработки. – 2017. – № 2. – С. 77-86.
16. Управление персоналом: учебник / под ред. К. В. Воденко. М.: Дашков и К, 2019. 374 с.
17. Федосеев В.Н. Методы управления персоналом / В.Н. Федосеев, С.Н. Капустин. – М.: Экзамен, 2019. – 368 с.
18. Филатова Е.В. Повышение эффективности работы сотрудников с помощью методов управления персоналом / Е.В. Филатова // В сборнике: Шамовские педагогические чтения. Сборник статей XIV Международной научно-практической конференции. В 2-х частях, Москва, 2022. - С. 354-358.
19. Федорова Н. В. Управление персоналом организации [Текст]: учебник / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. – М.: КНОРУС, 2018. – 416 с
20. Шаталова Т.Н. Управленческие технологии инновационного развития региона: теория и методология: монография / Шаталова, Т.Н. Чебыкина М.В., Косякова И.В., Иваненко Л.В., Курносова Е.А., Бердников В.А., Жирнова Т.В. - Варна, 2022. – 172 с.
21. Хлынина А.Ю. Ключевые показатели эффективности системы управления персоналом / А.Ю. Хлынина, С.А. Тиньков, Е.В. Тинькова // Дельта науки. – 2017. – № 1. – С. 42-44.
22. Шипунов В.Г. Основы управленческой деятельности; управление персоналом, управленческая психология, управление на предприятии. М.: Высшая школа, 2021. 304 с.
23. Fokina O., Krupnov Y. EVALUATION OF THE COMPANY'S ORGANIZATIONAL CULTURE. В сборнике: E3S Web of Conferences. 8. Сер. «Innovative Technologies in Science and Education, ITSE 2020» 2020. С. 10007.

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/gotovyie-raboty/kurovaya-rabota/357578>