

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/366557>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика предприятия

ВВЕДЕНИЕ

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Понятие планирования численности персонала

1.2 Методы планирования численности персонала

2 ИССЛЕДОВАНИЕ ПЛАНИРОВАНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ АО «ТОСК»

2.1. Организационно-экономическая характеристика АО «ТОСК»

2.2. Анализ действующей методики планирования численности персонала в АО «ТОСК»

2.3 Пути совершенствования планирования персонала в АО «ТОСК»

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. В условиях формирования рыночной экономики в нашей стране вопросы практического применения современных методов управления персоналом, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность любой организации, приобретают особое значение. Одним из компонентов этого процесса является кадровое планирование, которое, в свою очередь, является важной частью планирования и прогнозирования потребностей в персонале.

Эффективное кадровое планирование оказывает положительное влияние на работу организации за счет оптимизации использования персонала, выявления и продуктивного применения профессионального потенциала сотрудников, создания основы для систематического набора и селекции персонала и снижения общих затрат на рабочую силу благодаря продуманной, последовательной и активной политике на рынке труда. Поэтому тщательное изучение теоретических и практических основ кадрового планирования и прогнозирования потребностей в персонале является важной основой для будущей деятельности предприятия.

Планирование потребностей в персонале и производительности труда во многом зависит от показателей затрат на персонал. Основной целью планирования потребностей в персонале является выявление резервов, которые позволили бы предприятию достичь уровня затрат на персонал, который был бы ниже уровня, достигнутого конкурентами, позволил бы предприятию соответствовать установленным стандартам расчета заработной платы для каждого подразделения и единой системе расчета заработной платы предприятия, что не позволило бы допускать перерасход средств.

Трудовые ресурсы предприятия являются основным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность.

Цель данной курсовой – исследовать планирование численности персонала на предприятии.

Задачи моего исследования следующие:

- рассмотреть понятие планирования численности персонала;
- изучить методы планирования численности персонала;
- дать организационно-экономическую характеристику АО «ТОСК»;
- выполнить анализ действующей методики планирования численности персонала в АО «ТОСК»;
- описать пути совершенствования планирования персонала в АО «ТОСК».

Объект исследования – методика планирования персонала на АО «ТОСК».

Предметом исследования данной курсовой работы является планирование численности на предприятии.

Методологической основой послужили учебные пособия по экономике, статьи по тематике персонала и планирования его численности, труды отечественных и зарубежных экономистов, а также основные нормативные акты Министерства труда и соцзащиты.

Среди методов исследования в данной курсовой можно выделить анализ методологических источников и пособий. Из эмпирических методов применяется метод наблюдения.

Структура работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованной литературы.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Понятие планирования численности персонала

Кадровое планирование - это процесс обеспечения организации необходимым количеством квалифицированных сотрудников, нанятых на нужные должности в нужное время. Кадровое планирование предусматривает решение таких задач, как определение целей и задач на предстоящий период в области человеческих ресурсов на основе основных целей организации, условий производства и его реализации; определение численности сотрудников, оценка текучести кадров и обеспечение своевременной замены тех, кто увольняется. Основой кадрового планирования является анализ потребности в персонале и изучение информации о производительности труда работников и затратах на их содержание [8].

Кадровое планирование - это направленная деятельность организации по обучению персонала, обеспечению пропорционального и динамичного развития персонала, расчету его профессиональной и квалификационной структуры, определению общих и дополнительных потребностей и контролю за его использованием. Это система подбора квалифицированного персонала с использованием двух типов источников - внутренних (имеющихся в организации) и внешних (привлеченных из внешней среды), которая направлена на удовлетворение потребностей организации в необходимом количестве специалистов в определенные сроки [18].

Суть кадрового планирования заключается в том, что оно выполняет задачу обеспечения людей рабочими местами в нужное время и в необходимом количестве в соответствии с их потребностями, склонностями и производственными требованиями. С точки зрения производительности и мотивации, рабочие места должны позволять работникам оптимальным образом развивать свои способности, повышать эффективность труда, соответствовать требованиям создания достойных условий труда и обеспечения занятости [2].

Кадровое планирование осуществляется как в интересах организации, так и в интересах ее персонала. Для организации важно иметь в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и с соответствующей квалификацией такой персонал, который необходим для решения производственных задач и достижения ее целей. Для сотрудников важно получить должность с учетом их знаний, навыков и умений для улучшения своего благосостояния, а также дальнейшего профессионального развития.

Кадровое планирование становится эффективным тогда, когда оно интегрировано в общий процесс планирования в организации. Несовершенное планирование людских ресурсов дорого обходится организации и может привести к потере ценных ресурсов. Целью планирования является создание и развитие потенциала персонала организации [10].

Кадровое планирование включает в себя: прогнозирование перспективных потребностей организации в персонале (по отдельным категориям); изучение рынка труда (рынка квалифицированной рабочей силы) и программы мероприятий по СТО "Развитие"; анализ системы рабочих мест организации; разработку программ и мероприятий по развитию персонала.

Важно разделить кадровое планирование на стратегическое, тактическое и оперативное. Каждый из этих видов планирования имеет свои собственные цели, виды деятельности и потенциальные возможности для групп функций каждой подсистемы управления персоналом.

Стратегическое кадровое планирование ориентировано на период от 3 до 10 лет и является неотъемлемой частью стратегического планирования организации. Решения по стратегическому планированию, как правило, являются фундаментальными и, следовательно, руководящими решениями, поэтому они являются носителями политической системы организации. Стратегическое планирование служит основой для тактического планирования [15].

Тактическое кадровое планирование решает конкретные задачи управления персоналом на период от 1 до 3 лет. Она должна быть строго ориентирована на цели, поставленные стратегическим кадровым планированием. В тактическом плане подробно прописаны кадровые мероприятия.

Оперативное кадровое планирование можно определить как краткосрочное планирование сроком до 1 года. Она ориентирована на достижение индивидуальных операционных целей. Оперативный план содержит обозначенные цели и конкретные мероприятия, направленные на достижение этих целей [4].

Проблемой кадрового планирования, особенно долгосрочного, является наличие информационных пробелов

и неопределенность исходной ситуации. Особая трудность в кадровом планировании выражается в том, что многие запланированные показатели трудно поддаются количественной оценке (или вообще не поддаются), и поэтому последствия изменений наиболее важных факторов не могут быть точно учтены в частных планах.

Кадровое планирование часто осуществляется не для всех, а только для отдельных кадровых функций (подсистем). Кадровое планирование должно осуществляться с помощью целого комплекса взаимосвязанных мероприятий.

- 1.Бездудный, Ф.Ф. Рост производительности труда как одна из форм инвестиций в повышение эффективности функционирования предприятий // Инновации. - 2022. -№11.-С. 88-91.
- 2.Бондарь, И.К. Производительность труда (вопросы теории и практики) - Киев: Наукова думка, 2019. - 149с.
- 3.Власова, Н.В. Проблема подъема производительности труда в переходной экономике : дис. - Краснодар, 2021,- 185с.
- 4.Германова, О.Е. Производительность: экономическое содержание и проблемы измерения . - М.: Наука, 2022. - 188 с.
- 5.Гретченко, А.И. Производительность труда. Активизация человеческого фактора - М.: Экономика, 2020. - 144с.
- 6.Дидык В.В. Состояние трудовых ресурсов и общественная производительность труда в регионе // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. - 2022. - № 4. - С. 62-70
- 7.Карпухин, Д. Проблемы роста производительности //Вопросы экономики - 2022. -№12.-С. 79-89.
- 8.Кочетков, И.И. Содержание труда и его производительность в условиях рыночных отношений: дис. - Н. Новгород, 2019. - 124с.
- 9.Кучина, Е. Комплексный подход к повышению производительности труда // Человек и труд. - 2022. - №10. - С. 84-85.
- 10.Морозова, Н.А. Производительность труда: теоретические основы и факторы ее роста в современной экономике - Н. Новгород, 2019. - 156с.
- 11.Никифоров, А. О соотношении роста производительности и заработной платы // Общество и экономика. - 2022. - №7-8. -С.95-110.
- 12.Никифорова, А.А. Оплата за производительность труда //Труд за рубежом. – 2022. – №3. – С.51-65
- 13.Попова О.И., Сорокина Т.В. Производительность труда в промышленном секторе региона // Проблемы развития территории. - 2020. - № 3. - С. 20-28.
- 14.Семенов, А. Факторы производительности труда // Экономист. 2022. - №4. - С.46-55.
- 15.Сивопалов, В.Г. Производительность труда и эффективное управление организацией оплаты труда, монография - Магнитогорск: МГТУ, 2019. - 110с.
- 16.Ускова Т.В. Рост производительности труда – стратегическая задача регионов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. - 2022. - № 4. - С. 15-26.
- 17.Щербаков, А. Ориентиры производительности труда // Экономист. - 2022. - №1. - С. 36-39.
- 18.Щербаков, А. Производительность труда: виды, уровни, измерение // Человек и труд. - 2022. - №9. - С.83-86.
- 19.Шатохин В.А., Малахов А.В. Рост заработной платы как основы повышения производительности труда /В сб. Рынок аграрного труда: трансформация занятости, оплата, производительность. - ГНУ ВНИЭТУСХ, 2022. - С.299-304

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/366557>