

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/380017>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика предприятия

Введение 3

1. Теоретические основы трудовых ресурсов 5

1.1 Основные термины и содержание трудовых ресурсов и эффективности труда персонала организации 5

1.2 Организационно-экономическая характеристика организации 21

2. Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами «Маслозавод Нытвенский» 23

2.1 Оплата труда и обеспечение трудовыми ресурсами 23

2.2 Учет расчетов оплаты труда и трудовых ресурсов в «Маслозавод Нытвенский» 25

3. Пути совершенствования обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами 32

Выводы и предложения 35

Список использованных источников 37

Приложение 39

Введение

Актуальность работы. В производственных условиях эффективность использования производственных фондов, сырья, улучшение качества и структуры производимой продукции зависят как от количества работников, так и от уровня их квалификации.

В развитии производства и повышении его эффективности главная роль, наряду с научно-техническим прогрессом, принадлежит рабочей силе. При наличии квалифицированных рабочих и специалистов можно добиться высоких экономических показателей, наиболее полного и производительного применения сложных машин и оборудования. Трудовые ресурсы являются основным элементом производства и основной производительной силой в любой организации.

Труд является основным фактором производства, отсюда важность изучения труда. Трудовые ресурсы включают в себя ту часть населения, которая обладает необходимыми психофизиологическими качествами, навыками и знаниями для работы в соответствующей отрасли.

Необходимое обеспечение организации кадрами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют первостепенное значение для увеличения объемов производства и повышения его эффективности. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности управления зависят объем и непрерывность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, станков и, как следствие, объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей их использование.

Объект исследования: «Маслозавод Нытвенский».

Предмет исследования: анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.

Цель исследования: провести анализ особенностей обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами «Маслозавод Нытвенский». Исходя из цели работы, выделим ключевые задачи, которые предстоит решить:

1. Раскрыть основные термины и содержание трудовых ресурсов и эффективности труда персонала организации;

2. Привести организационно-экономическую характеристику организации;

3. Изучить оплату труда и обеспечение трудовыми ресурсами;

4. Проанализировать учет расчетов оплаты труда и трудовых ресурсов в «Маслозавод Нытвенский»;

5. Разработать пути совершенствования обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.

Методы исследования: анализ, синтез, сравнение, дедукция, исторический подход, наблюдение.

Теоретическая и практическая значимость исследования состоит в том, что оно может быть использовано в курсовых, диссертационных и научных работах по схожей проблематике.

Структура. Курсовая работа включает введение, две главы, заключение и список литературы.

1. Теоретические основы трудовых ресурсов

1.1 Основные термины и содержание трудовых ресурсов и эффективности труда персонала организации

Система управления персоналом организации является неотъемлемой частью общей системы управления организацией. В современных условиях реализация основных целей организации по функционированию в экономическом пространстве зависит от ее успешного построения и эффективности.

Основой системы управления персоналом компании является механизм управления, включающий принципы, функции, методы управления и стили управления. Принципы управления человеческими ресурсами относятся к некоторым основным истинам (или считающимся в настоящее время истинами), которые должна устанавливать система управления человеческими ресурсами компании [5, с. 162-187]. Функция управления человеческими ресурсами - это относительно независимая и стабильная деятельность, посредством которой осуществляется управление человеческими ресурсами. Это аспект, который отображает управление как процесс в функции.

Методы управления занимают важное место в системе управления человеческими ресурсами. Они представляют собой способ воздействия на персонал и делятся на административную, экономическую и социальную психологию. Наиболее распространенный метод, который лидер использует в своих отношениях с подчиненными, определяет его стиль руководства.

Эффективная работа означает достижение больших результатов при меньших затратах рабочей силы, времени и денег. Чтобы судить о том, эффективна ли система управления человеческими ресурсами, необходимо разработать метод оценки, позволяющий определить истинное положение компании в области управления человеческими ресурсами, выявить слабые места и внести предложения по улучшению.

Нельзя не согласиться с мнением А.А.Лобанова, который считает, что оценка эффективности управления персоналом - это систематический и четкий формальный процесс, предназначенный для измерения затрат и выгод, связанных с планом деятельности по управлению персоналом, с целью увязки его результатов с результатами базового периода, показателями конкурентов и другими факторами.

Оценка эффективности управления человеческими ресурсами в основном основана на информации о сотрудниках: продвижение по службе, профессиональная квалификация, гендерные характеристики, медицинские и психологические параметры, производительность и инновационная деятельность [12, с. 142-164].

Оценка должна проводиться на всех этапах управления. Она тесно связана с другими этапами процесса управления, и ее результаты могут побудить директора внести необходимые коррективы. В то же время оценка обеспечивает бесперебойную обратную связь с компанией.

Следует также иметь в виду, что при оценке эффективности управления персоналом следует учитывать затраты на достижение этих целей. Истинную эффективность системы управления персоналом можно определить только путем сравнения степени достижения цели с вложенными в нее средствами.

Необходимо оценивать эффективность управления персоналом по результатам работы всего предприятия. Поэтому В.Д.Патрушев отметил следующее: «Необходимо помнить, что оценка эффективности не может быть самоцелью». Кроме того, такого рода исследования должны привести к следующему:

1. Разъяснить цели и задачи исследовательской области;
 2. Определить набор мероприятий и необходимые средства для достижения этих целей;
 3. Установить реальные сроки достижения поставленных целей и задач на основе существующих средств и возможностей;
 4. Найти средства и методы для эффективного контроля сроков достижения целей и задач на всех уровнях.
- Оценка эффективности управления человеческими ресурсами может стать мощным инструментом повышения эффективности процесса управления. Для этого необходимо знать, как это должно осуществляться, какое отношение это имеет к другим этапам управленческого цикла и, наконец, его реальное психологическое воздействие.

В последние годы экономическая ситуация в России сильно затруднила прикладное исследование процесса управления персоналом с использованием набора статистических методов. Для многих из них требуются длительные временные рамки, и они хорошо сопоставимы в различных сегментах рынка [3, с. 44-67].

Очевидно, что неопытность большинства российских компаний, конкуренция и высокий уровень инфляции подрывают эти предпосылки стандартного метода оценки эффективности. Это не означает, что от этого расчета следует полностью отказаться. Необходимо скорректировать существующие методы или разработать новые методы оценки эффективности управления персоналом.

Для того чтобы судить об эффективности системы управления персоналом, конечно, должны существовать критерии, позволяющие проводить такую оценку.

Выбор зависит от того, что используется в качестве ориентира: деятельность конкретного лидера, показатели командной работы или характеристики исполнителя. Анализ публикаций в этой области

выделяет две основные концепции, которые являются основой для оценки эффективности управления персоналом.

Согласно первому, эффективность управления человеческими ресурсами оценивается на основе организационных единиц управления и производства, но вклад управления человеческими ресурсами в эффективность производства не определен.

Вторая концепция подчеркивает определение вклада управления человеческими ресурсами в эффективность производства. Чрезвычайно трудно количественно оценить этот вклад, поскольку не хватает отчетных показателей. Поэтому в большинстве методов оценки эффективности управления персоналом используется первый метод.

В то же время, вместо оценки вклада управления персоналом в эффективность производства, представляется целесообразным оценить его качественное влияние на эту эффективность. Интегральные показатели (эффективность на уровне компании) трансформируются во множество других показателей более низкого уровня, которые показывают эффективность различных систем или подсистем управления человеческими ресурсами: подбор персонала, обучение и т.д. [10, с. 23-64]

Этим методом проводится комплексная оценка деятельности экономических объектов, и рекомендуется, чтобы в процессе анализа эффективности управления персоналом наиболее важные экономические показатели были объединены в комплексный.

1. Аширов Д.А. Управление персоналом : учебное пособие / Д. А. Аширов. – М. : Проспект, 2020. – 432 с.
2. Браверман А., Саулин А. Интегральная оценка результативности предприятий / А. Браверман. – М.: Вита, 2019. – 415 с.
3. Волгин Н.А. Эффективность системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях: новые сюжеты исследования, методика оценки, практическая направленность // Труд и социальные отношения. – 2019. – Т. 26. – № 1. – С. 15-25.
4. Гарафиев И.З. Результаты анализа показателей оценки эффективности управления персоналом на предприятиях нефтехимической отрасли // Управление устойчивым развитием. – 2019. – № 1 (08). – С. 19-24.
5. Гаузнер Н.Г. Инновационная стадия развития. Новая модель использования человеческих ресурсов // Проблемы теории и практики управления. – 2019. – № 10. – С. 44.
6. Гриненко Т.Г. Эффективность труда персонала: комплексный анализ // Научные труды Северо-Западного института управления. – 2019. – Т. 5. – № 1 (13). – С. 119-136.
7. Иванцевич Дж. М., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления / Дж.М. Иванцевич. – М.: Дело, 2020. – 417 с.
8. Китов А. И. Экономическая психология / А.И. Китов. М.: Наука, 2020. – 315 с.
9. Коврижных И.В. Мотивация труда государственного служащего и социально-экономическая эффективность: теоретический анализ проблемы // Алтайский вестник государственной и муниципальной службы. – 2021. – № 7. – С. 43-47.
10. Котельникова Н.В. Основные концепции оценки эффективности труда служащих // Современное развитие экономических и правовых отношений. Образование и образовательная деятельность. – 2020. – Т. 2010. – С. 98-102.
11. Марченко Н.В. Оценка эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом // Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения. – 2019. – № 4 (39). – С. 47-54.
12. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х. Оценка эффективности работы с персоналом. Методологический подход / Ю.Г. Одегов - Альфа-Пресс 2021. – 152 с.
13. Одегов Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 202 с.
14. Патрушев В. Д. Методологические и методические вопросы изучения бюджета времени / В.Д. Патрушев. – М.: Наука, 2020. – 506 с.
15. Плугина Ю.А. Современные методы профессионального развития персонала предприятия // Вестник экономики. – 2019. – №43. – С. 76-79.
16. Разработка показателей эффективности подразделений, отделов, персонала : пошаговая инструкция / В. М. Ржехин, Д. А. Алеханд, Н. В. Коваленко. – Москва : Вершина, 2020. – 219 с.
17. Синк С. Д. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / С.Д. Синк. - М.: Прогресс, 2020. – 197 с.
18. Трегулова Н.Г., Гугуев К.А. Оценка эффективности труда управленческого персонала:

многокритериальный метод оценки // Вопросы экономики и управления. – 2019. № 3 (14). – С. 15-18.

19. Шекшня С. В. Управление человеческими ресурсами в России и СНГ: сегодня и завтра / С.В. Шекшня. – М.: Наука, 2020. – 305 с.

20. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня. – М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2020. – 215 с.

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/380017>