

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/41732>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Организация и планирование производства

Введение 3

Глава 1. Основные положения по службе управления персоналом предприятия 5

1.1. Организационные основы функционирования службы управления персоналом 5

1.2. Нормативно-правовая основа организации труда кадрового подразделения 9

Глава 2. Анализ организационной структуры кадрового подразделения ООО «Лингвистический центр» 12

2.1. Характеристика структуры управления ООО «Лингвистический центр» 12

2.2. Расчёт оптимальной численности кадрового состава ООО «Лингвистический центр» 16

Заключение 19

Список использованной литературы 21

Приложение 23

Введение

В последнее время значительное внимание уделяется управлению персоналом в реалиях отечественной экономики, однако и на сегодня не сформирован общий подход к пониманию сущности и природы такого общественного феномена как управление персоналом.

При этом одни исследователи акцентируют свое внимание на организационной природе управления, а другие за основу своих суждений берут содержательную часть, отражающую функциональную сторону управления.

Трудовые ресурсы являются формой выражения подавляющей части человеческих ресурсов или населения страны, которая, имея соответственные психофизиологические, физические и интеллектуальные качества, способна производить материальные и духовные блага и услуги, то есть осуществлять полезную деятельность. Для того, чтоб работать, человеку нужно определенное физическое и умственное развитие, которое зависит от возраста человека. Поэтому критериями, по которым определяются трудовые ресурсы, является, в первую очередь, возраст и трудоспособность человека.

Трудовые ресурсы рассматриваются как трудоспособное экономически активное население, которое характеризует количественную сторону труда и эффективность достижения результатов. Понятие «рабочая сила» рассматривается более уже, чем трудовые ресурсы и трудовой потенциал.

Человек выступает как источник способностей к труду, хотя именно в процессе деятельности существует зависимость, когда работник полностью использует все свои способности.

Трудовые ресурсы и рабочая сила являются взаимосвязанными понятиями, которые являются составляющими трудового потенциала предприятия. И именно от их количественного и качественного состава зависит эффективность использования трудового потенциала предприятия. В свою очередь, человеческий фактор взаимосвязан с человеческим капиталом.

Человеческий капитал рассматривают как экономическую категорию, которая характеризует совокупность сформированных и развитых вследствие инвестиций продуктивных способностей, личных черт и мотиваций индивида, что пребывают в их собственности, используются в экономической деятельности, способствуют росту продуктивности труда и благодаря этому влияют на рост доходов своего владельца и национального дохода.

Система управления персоналом является реализатором функций управления персоналом и представляет собой совокупность увязанных, согласованных методов и средств управления персоналом предприятия, которые призваны упорядочить, организовать и направить деятельность персонала на достижение целей предприятия.

Цель работы - разработка и внедрение направлений по рационализации структуры управления кадровым составом лингвистического центра, на примере ООО «Лингвистический центр»

Для достижения поставленной мною цели, было необходимо решение ряда задач:

1. изучение теоретических основ планирования кадрового состава;
2. проведение структурно-функционального анализа кадровой потребности ООО «Лингвистический центр»;

3. выявление и внедрение направлений, обеспечивающие эффективность процесса организации по обеспечению кадровой потребности структуры управления.

Предметом исследования является организационно-технический процесс планирования кадровой потребности и методы управления кадровым составом ООО «Лингвистический центр», города Санкт-Петербурга.

Объектом исследования выступает действующая организационная структура управления кадровым составом ООО «Лингвистический центр»

Глава 1. Основные положения по службе управления персоналом предприятия

1.1. Организационные основы функционирования службы управления персоналом

Основным структурным подразделением предприятия, которое занимается вопросами управления персоналом, является служба управления персоналом или кадровая служба, на которую возлагаются следующие функции

планирование потребности в персонале;

прием и увольнение работников предприятия;

ведение кадрового делопроизводства;

организация обучения, подготовки и переподготовки работников;

управление деловой карьерой. [5, с.82]

Любая организационная структура, во-первых, включает количество и виды звеньев управления на каждом его уровне; во-вторых, устанавливает взаимное расположение, связи и подчинения таких звеньев; в-третьих, определяет цели, задачи, обязанности каждого звена, перечень ее общих и специфических функций; в-четвертых, характеризуя численность и профессионально-квалификационный состав персонала. Организационная структура управления персоналом представляет собой взаимосвязанную совокупность внутренних структурных служб и подразделений предприятия, обеспечивающих разработку и принятие управленческих решений по отдельным аспектам его кадровой деятельности и несут ответственность за результаты этих решений. К таким подразделениям, в первую очередь, относятся отделы кадров или службы управления персоналом. Роль и место последних в структуре предприятия определяется их организационным статусом, уровнем

Список использованной литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ) //Собрание законодательства РФ, 26.01.2009, № 4, ст. 445.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 15.12.2011) // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
3. Постановление Минтрудсоцразвития России от 26 марта 2002 г. № 23 «Об утверждении норм времени на работы по документационному обеспечению управленческих структур федеральных органов исполнительной власти».
4. Постановление Минтруда СССР от 14 ноября 1991 г. № 78 «Об утверждении Межотраслевых укрупненных нормативов времени на работы по комплектованию и учету кадров» .
5. Железняков С.С., Трунова Л.В. Управление персоналом организации: совершенствование структуры и оптимизация численности персонала. //В сборнике: Тренды развития современного общества: управленческие, правовые, экономические и социальные аспекты. Материалы Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Горохов А.А. 2011. С. 81-83.
6. Журавлев П.В., Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджеров. - М.: Экзамен, 2010. - 410с.
7. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 238 с.
8. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. - М.: Проспект,

2014. – 256 с.

9. Козлова Л.А., Самуйлова Л.Э, Логинова Ю.А. , Рощин Д.Н., Тарасова С.В. Технологии поиска, отбора и адаптации персонала в компании. Методическое пособие. - М., 2005. - 62 с.
10. Кулькова И.А. Методические подходы к анализу системы нормирования труда в организациях в рыночных условиях// «Human progress», 2015. Том 1 № 2
11. Филина Ф.Н. Всё о работе директора по кадрам: лучшие кадровые решения. - М.: ГроссМедиа, 2007. - 211 с.
12. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом. – М.: НИЦ Инфра-М, 2013. – 238 с.
13. Куприянчук Е.В., Щербакова Ю.В. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие: / сост. Е- М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. – 225 с.
14. Цлав В.М. К построению общей теории управления пер-соналом //Вестник СамГУ. Сер.: Экономика и управление. 2012. № 1 (92).С. 108-113.
15. Шекшня С. Управление персоналом: в поисках адекватной парадигмы // Персонал., 2010.- 146 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/41732>