

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/82665>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика предприятия

ВВЕДЕНИЕ 3

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ 5

1.1 Подходы к формированию трудовых ресурсов 5

1.2 Организация управления трудовыми ресурсами 9

1.3 Методы привлечения трудовых ресурсов 15

2 МЕТОДИЧЕСКАЯ БАЗА ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ КАЧЕСТВА ТРУДА 21

2.1 Формирование системы управления качеством труда в организации 21

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 34

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 35

ВВЕДЕНИЕ

Принимая во внимание важность трудовых ресурсов, современные компании, нацелены не только на получение выгоды из трудового потенциала компании, но и на приобретение опыта, новых знаний, новейших технологий сотрудниками. Кроме этого современные руководители заинтересованы в росте компетенций, личных мотивов к труду своих сотрудников. От эффективного управления формированием персонала в компании зависит будущая ее конкурентоспособность и дальнейшее развитие.

В условиях рыночной экономики особую роль играют трудовые ресурсы. С внедрением инноваций в производство, развитием конкурентоспособности, ростом экономики и эффективности изменился взгляд на методы и принципы управления персоналом, т.к. без грамотного управления невозможно обеспечить заинтересованность работников в конечном результате производства. Трудовой потенциал общества ограничен количеством трудоспособного населения. Ресурсы предприятий, в свою очередь, имеют ограниченность рабочей силы. Поэтому в настоящее время ограниченность трудовых ресурсов является актуальной проблемой, которая несет экономический характер из-за существующей конкуренции на рынке труда.

Предприятие не может существовать без рабочей силы, потому что его успехи и достижения зависят и от грамотно подобранного персонала. С переходом экономики система отношений между персоналом и руководством менялась, поэтому в настоящее время в современных компаниях применяются методы управления, сочетающие в себе единоначалие и коллегиальность.

Достичь высоких производственно-экономических результатов деятельности хозяйства возможно путем достижения высокой эффективности использования трудовых ресурсов предприятия. На данный момент необходимы специалисты, которые обладают навыками и знаниями в области управления, взаимоотношений между работниками, умеющих работать с современными технологиями. Целью исследования является рассмотрение эффективных методов организации привлечения трудовых ресурсов. Для выполнения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить понятие трудовые ресурсы;
- определить направления совершенствования системы привлечения персонала;
- сформулировать предложения по совершенствованию эффективности привлечения персонала.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

1.1 Подходы к формированию трудовых ресурсов

Деятельность по формированию трудовых ресурсов предприятия включает планирование ресурсов, набор персонала, отбор кандидатов на замещение вакантных рабочих мест, определение заработной платы и льгот. Планирование ресурсов, необходимых для реализации целей предприятия, осуществляется путем применения определенных процедур реализации этого процесса для укомплектования утвержденных штатов персонала. Планированию трудовых ресурсов предшествует определение и организационное проектирование конкретного бизнеса, в том числе разработка организационных планов, включая определение общей производственной структуры предприятия, его отделений и других подразделений, а также организационной структуры аппарата управления предприятием.

Эффективность деятельности любого предприятия напрямую связан с качеством управления персоналом. И, совершенно очевидно, что численность персонала определяет уровень сложности управления и контроля за исполнением поставленных задач перед работниками. Общеизвестно, чем больше численность, тем сложнее достичь координации задач работников разных структурных подразделений и тем труднее согласовывать их интересы.

Принимая во внимание важность трудовых ресурсов, современные компании, нацелены не только на получение выгоды из трудового потенциала компании, но и на приобретение опыта, новых знаний, новейших технологий сотрудниками. Кроме этого современные руководители заинтересованы в росте компетенций, личных мотивов к труду своих сотрудников. От эффективного управления формированием персонала в компании зависит будущая ее конкурентоспособность и дальнейшее развитие.

В условиях, когда совершенно ясно, что развитие персонала компании отражается на ее рыночной стабильности, следует признать необходимость выверенной стратегии развития кадрового потенциала. Говоря другими словами, крайне важна разработка методик, способов, мер, принципов, которые будут использоваться для достижения целей организации.

Сложность теоретического познания стратегии управления формированием персонала в том, что стратегическое управление кадрами тесно связано с общей стратегией компании, а в современных условиях рынка, стратегические задачи предприятий регулярно меняются.

Соответственно изучение кадровой политики предприятия и ее пересмотр по необходимости, на различных этапах жизнедеятельности организации, крайне важен для решения задач компании, и как следствие достижения поставленных целей. Общая стратегия развития компании направлена на увеличение доли рынка, объема сбыта товара. Стратегия управления персоналом, являясь частью общей стратегии, преследует цель обеспечения компании профессиональными кадрами.

В результате анализа подходов к управлению персоналом в данной организации были выявлены вопросы, требующие безотлагательного решения:

1. Необъективность оценки кандидатов на начальных стадиях подбора соискателей, обусловленная отсутствием должного уровня образования управленческого персонала;
2. Организационная структура предприятия не способствует развитию главной стратегии компании;
3. Достаточно высокий уровень текучести кадров, который определяется рядом факторов:
 - формальный подход наставников к исполнению своих обязанностей,
 - отсутствие налаженной коммуникации, что приводит к неосведомленности новых работников и затягивает процесс профессиональной адаптации,
 - отсутствие у наставников педагогических умений и навыков передачи опыта.

На первый взгляд, выявленные проблемы не кажутся серьезными и требующими повышенного внимания, но следует помнить, что именно эти вопросы являются основой высококачественного и производительного труда. От решения этих вопросов напрямую зависит доходность организации.

По вопросу развития стратегии управления организацией, мы предложили новую измененную структуру, которая предполагает делегирование управленческих полномочий линейным руководителям. Это, в свою очередь, позволит руководству компании высвободить время для решения стратегических задач.

Предложенная нами организационная структура позволит соблюдать нормы управляемости и выявлять возможности развития предпринимательского потенциала у руководителей разного уровня управления. И, как итог, стратегия управления персоналом становится более эффективной.

Формирование внутриорганизационного резерва – это элемент системы управления персоналом, которому во многих компаниях попросту не уделяют должного внимания. Руководство данной организации старается

брать на работу людей не со стороны, а из своего кадрового резерва. Такой подход позволяет назначать руководителей, знающих все тонкости подчиненного им подразделения. Но проведенный нами анализ показал недостаточный уровень и потенциал линейных руководителей для того, чтобы управлять коллективом.

Для качественного формирования трудовых ресурсов руководство должно детально знать задачи конкретной работы и её характеристики, определяющие требования к конкретному персоналу, для организации и замещения рабочих мест. Это обеспечивается посредством анализа содержания работы, который служит отправным пунктом управления трудовыми ресурсами. Существуют различные методы такого анализа: наблюдение за работником с целью формального определения и регистрации всех решаемых им задач и действий, сбор информации о содержании работ в результате собеседования с работником или его непосредственным начальником, описание работником его работы и требований к ней в соответствии с предложенным ему вопросником. По результатам анализа содержания работы создается должностная инструкция для конкретного работника, представляющая перечень основных обязанностей, требующихся знаний и навыков, а также прав работника по каждой должности. Такие инструкции разрабатываются по всем должностям и специальностям предприятия.

Набор персонала заключается в создании необходимого резерва кандидатов на все должности и специальности, из которого предприятие отбирает наиболее подходящих работников для замещения вакантных рабочих мест. Набор резерва ведется из внутренних и внешних источников. Набор внутри предприятия во многом определяется кадровой политикой администрации и способами решения этих вопросов на конкретном предприятии. Продвижение своих сотрудников обходится дешевле. Кроме того, усиливается их заинтересованность в повышении производительности труда и квалификации, улучшается моральный климат в коллективе. Используются и другие методы: рассылка информации о вакансиях с приглашением квалифицированных работников, обращение к своим сотрудникам с просьбой рекомендовать на работу их друзей и знакомых и т.п.

Отбор кандидатов на замещение вакантных рабочих мест является важным и ответственным этапом формирования трудовых ресурсов предприятия. Процедура заключается в выборе из ряда претендентов одного или нескольких из них, в наибольшей степени отвечающих критериям отбора на конкретное вакантное место. Отбор кандидатов производится, как правило, поэтапно.

Определение заработной платы и льгот, с одной стороны, завершает процесс формирования персонала, с другой – именно с определения условий вознаграждения за конкретную работу начинается процесс переговоров с конкретным претендентом при определении резерва на замещение рабочих мест (штатного расписания) подразделений предприятия. Термин «заработная плата» относится к денежному вознаграждению, выплачиваемому сотруднику за выполненную работу. Структура заработной платы на конкретном предприятии определяется с помощью анализа результатов обследования её уровня и условий для аналогичной работы на рынке труда, а также производительности и прибыльности самого предприятия. Кроме заработной платы предприятие, как правило, предоставляет своим работникам различные дополнительные льготы.

Обучение персонала трудовым навыкам. Профессиональная подготовка сотрудников с целью повышения их квалификации и трудовых навыков необходима предприятию для эффективного выполнения работы, так как имеется постоянная потребность в высокой производительности труда персонала. Одним из способов достижения общего качества трудовых ресурсов является отбор наиболее квалифицированных новых работников. Руководство должно также реализовать программы систематического обучения и подготовки своих сотрудников, помогая полному раскрытию их возможностей на предприятии. Кроме того, предприятие не может быть конкурентоспособным, если навыки персонала будут хуже, чем у конкурентов. В силу этого подготовка персонала (кадров) должна быть ориентирована на обучение сотрудников навыкам, позволяющим поднять производительность их труда и обеспечить уровень эт

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Азизова Т.А. Значение трудовых ресурсов на предприятии // Наука, образование и культура. 2016. № 7 (10). С. 101-102.
2. Анохин А.В. Специальная оценка условий труда как механизм улучшения условий труда, направленный на безопасность рабочих мест // Охрана и экономика труда. 2016. № 1 (22). С. 31-39.
3. Воробьева К.С. Инновационные подходы к организации условий труда персонала // Экономика и

- менеджмент инновационных технологий. 2016. № 11 (62). С. 263-266.
4. Егоршин А.П. Основы организации труда. М.: Инфра-М, 2014. 384 с.
 5. Жулавская А.Е. Благоприятные условия труда как составляющие организации труда современного предприятия // Молодой ученый. 2016. № 11 (115). С. 740-742.
 6. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: Инфра-М, 2017. 704 с.
 7. Кудрявцева Е.И. Инновационные технологии в кадровом менеджменте // Управленческое консультирование. 2013. №2. С. 5-16.
 8. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика. М.: Юрайт, 2015. 400 с.
 9. Лукашевич В. Управление персоналом. М.: Юрайт, 2016. 498 с.
 10. Маслова В.М. Направления развития системы управления персоналом в современных условиях // Образование. Наука. Научные кадры. 2017. № 1. С. 83-85.
 11. Одегов Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование. М.: Академия, 2017. С. 74.
 12. Одегов Ю.Г. Факторы производительности труда: теория и практика // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2016. № 7. С. 18-26.
 13. Попков А.А. О взаимосвязи роста производительности труда и роста оплаты труда // Социальная политика и социальное партнерство. 2016. № 1. С. 22-27.
 14. Рофе А.И. Экономика труда. М.: КноРус, 2015. 376 с.
 15. Серегина Л.В. Концептуальные подходы к охране труда в Российской Федерации // Журнал российского права. 2015. № 11 (227). С. 95-106.
 16. Соломанидина Т.О. Ключевые показатели эффективности сотрудников: мотивация и производительность труда // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2014. № 5. С. 25-33.
 17. Суетина Л.М. Организация и производительность труда: история проблемы и современные решения // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2016. № 9. С. 61-66.
 18. Тишкина Т.В. Повышение производительности труда на основе внедрения современных технологий управления персоналом организации // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2016. № 10-1. С. 230-234.
 19. Сысоева Е.В. Формирование системы управления качеством труда в организации // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2018. Том 8. № 12А. С. 147-157.
 20. Акулич В.А. Исследуем трудовые ресурсы / В.А.Акулич // Финансовый директор. - 2018. - №5. - С.33-45.
 21. Богатырева О. В., Лопатина И. Ю. Совершенствование управления трудовым потенциалом в Краснодарском крае // Экономика устойчивого развития. 2018. № 4 (36). С. 117-120.
 22. Винковская Л. А., Маркушина А. А., Фролов Р. Н. Мультиформатная маркетинговая стратегия современной торговой сети: анализ содержания и возможности управления // Экономика устойчивого развития. 2019. № 1 (37). С. 103-107.
 23. Бабкина Л. Н. Прогнозирование производительности труда как условие роста эффективности производства // Экономика устойчивого развития. 2019. № 1 (37). С. 260-262.
 24. Волгина С. В., Довбыш В. Е., Шалимова В. Ю. Отраслевые аспекты современного маркетингового управления // Экономика устойчивого развития. 2019. № 1 (37). С. 112-118.
 25. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Экономика управления персоналом: Учебник. Москва, 2018. С. 44.
 26. Андреева Т.А., Яшин Н.С. Развитие системы вовлечения персонала в рамках системы менеджмента качества организации // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2018. № 4 (73). С. 130-139.

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/82665>