

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/87575>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Менеджмент

ВВЕДЕНИЕ 3

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ И ЕЕ ПЛАНИРОВАНИЕМ 5

1.1 Понятие, цели и задачи управления деловой карьерой 5

1.2 Современные методы управления и планирования деловой карьеры 10

2. ИССЛЕДОВАНИЕ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ И ПЛАНИРОВАНИЯ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ В КОМПАНИИ 17

2.1. Общая характеристика предприятия 17

2.2. Анализ методов управления деловой карьерой 25

2.3. Направления по совершенствованию деловой карьеры в ОАО «Тяжпрессмаш» 33

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 36

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 38

ВВЕДЕНИЕ

В современных экономических условиях, в ситуации нестабильности занятости и рынка труда, перед предприятиями из самых разных сфер деятельности, в том числе торговли, встает вопрос о том, как правильно и рационально организовать работу своего персонала, чтобы получить наибольшую выгоду от использования трудовых ресурсов.

2

Наибольший вопрос сегодня встает в отношении обеспечения эффективной системы продвижения работников по службе, т.е. о развитии их деловой карьеры, что непосредственно связано с необходимостью оценки возможностей профессионального роста сотрудников организации. Управление карьерой персонала в целом представляет собой комплекс мероприятий, осуществляемых кадровой службой предприятия, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста персонала, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способных ценностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий предприятий.

Актуальность данного научного исследования состоит в том, что каждое предприятие современной экономической системы нуждается в эффективной организации системы профессионального продвижения, т.е. работу с продвижением их по карьерной лестнице, с целью достижения более высокой производительности труда и, соответственно, выпуска или продаж в случае торгового предприятия.

Все эти задачи и направления своей деятельности предприятие может осуществить в том числе при помощи использования механизмов организации методов и технологий управления карьерой персонала на предприятии.

Таким образом, объектом данного исследования являются процессы по организации системы деловой карьеры работников и современным технологиям управления персоналом на предприятии.

Предметом данной работы будет выступать экономическое обоснование необходимости проведения на предприятии мероприятий, связанных с управлением карьерой персонала.

Цель научного исследования заключается в комплексном раскрытии и анализе понятия управление персоналом, его элементов, функций, задач управления карьерой работников на предприятии.

В связи с этой целью ставятся следующие задачи:

изучить сущность управления персоналом на предприятии,

выявить основные направления и технологии деятельности руководства по управлению кадровым составом,

исследовать основные задачи и экономическое значение для предприятия грамотного управления карьерой персонала,

классифицировать основные технологии и методы организации системы продвижения по службе,
проанализировать особенности организации труда и управления карьерой персонала в компании
выявить проблемы, существующие в компании в связи с кадровой политикой и управлением карьерой,
предложить и обосновать мероприятия по улучшению системы управления персоналом в компании.

3

Работа состоит из двух основных частей, в которых исследуются теоретические основы организации труда персонала, а также принципы управления деловой карьерой, проводится анализ кадровой политики компании и даются рекомендации по улучшению системы управления персоналом в компании.

Для раскрытия данной темы были использованы основные исследования современных авторов в области организации труда и управления персоналом на предприятии, публикации статей на экономических и управленческих порталах, ресурсы Интернет.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ И ЕЕ ПЛАНИРОВАНИЕМ

1.1 Понятие, цели и задачи управления деловой карьерой

Важным направлением совершенствования системы управления персоналом в компании является деятельность по улучшению работы с развитием карьеры работников, выявления перспектив их должностного роста. Для этого компания должна проводить ежеквартальную аттестацию своих сотрудников на выявление отклонений между занимаемой должностью и трудовым потенциалом работника.

Здесь аттестационной комиссией должна проводиться оценка навыков и умений сотрудников, чтобы подготовить конкретные лица, намеченные к возможному карьерному продвижению и переводу на другие должности.

Развитие карьеры работников должно проводиться на основе проведения различных лекций, кружков в составе небольшой группы (будущий резерв для руководящего состава) с целью обсуждения различных деловых ситуаций в компании и анализа умений и навыков претендентов. Следовательно, в компаниях обычно вводится система ротации работников по временному перемещению сотрудников из отдела в отдел с целью лучшего ознакомления их с задачами, стоящими перед предприятием.

Одной из грамотных черт рациональной организации труда в компании является тот факт, что работники знают свои перспективы развития в данном предприятии, что говорит о наличии системы контроля за карьерой каждого сотрудника (Рисунок 1.1.1).

Рисунок 1 - Система управления карьерой сотрудников [14, с.206]

В системе планирования карьеры, которая оказывает влияние на мотивацию руководителей и специалистов компаний, должны быть учтены следующие моменты: привилегии и льготы (скользящий график, отгулы)

4

создание благоприятной атмосферы (развитие доверия и взаимопонимания внутри коллектива, устранение административных барьеров)
моральное поощрение работников,
достойные условия труда и благоприятный режим труда (производительность управленческого труда во многом зависит от состояния рабочего кабинета и условий, в которых он трудится).

Управление карьерой персонала в целом представляет собой комплекс мероприятий, осуществляемых кадровой службой предприятия, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста персонала, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способных ценностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий предприятий [17, с.48].

Основой планирования карьеры является карьерограмма.

Карьерограмма представляет собой перечень профессиональных и должностных позиций в предприятии (и вне его), фиксирующий оптимальное развитие профессионала для занятия им определенной позиции в предприятии [17, с.52].

Пример карьерограммы сотрудника, имеющего экономический профиль подготовки, представлен на Рисунке 1.1.2.

Рисунок 2 - Пример построения карьерограммы [41]

Планирование карьеры обеспечивает:

- взаимосвязь целей предприятия и работников;
- учет и увязки их потребностей;
- изучение и оценку потенциала продвижения работников, определение его критериев;
- ознакомление работников с реальными перспективами их роста и условиями, которые позволят им достичь желаемого и избежать "карьерных тупиков".

Программа развития карьеры должна обеспечивать повышение уровня заинтересованности работников, выявление работников с высоким потенциалом продвижения.

Рисунок 3 - Принципы разработки системы управления деловой карьерой работников [35]

Процесс планирования индивидуальной карьеры начинается с выявления работниками своих потребностей и интересов (желаемой должности, уровня доходов и т.п.) и потенциальных

возможностей, на основе чего с учетом перс перспектив предприятия и объективных личных данных

1. Трудовой Кодекс РФ

2. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.04.11 №342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»

3. Фищенко К. С. Оценка эффективности работы персонала// Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. (г. Москва, апрель 2011 г.). Т. II. — М.: РИОР, 2011. — 70 с.

4. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2010. – 688 с.

5. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов / Б. М. Генкин. – 2-е изд, испр. и доп. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 2012. – 412 с.

6. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: Учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 447 с.

7. Адамчук В.В. Организация и нормирование труда. Учебное пособие. – М. : Проспект, 2013. – 433 с.

8. Зудина Л.А. Организация управленческого труда. Учебное пособие, 2004г. – 546 с.

9. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФА-М, 2011г. – 200 с.

10. Кутепова К.В., Побединский Г.В. Научная организация труда и нормирование труда. Учебник для ВУЗов. – 2014. – 355 с.

11. Очакова А.И. Научная организация и нормирование труда на предприятиях. Учебник М.: Радио и связь, 2011. – 209 с.

12. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии. – М.: Спектр, - 2011. – 312 с.

13. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности, учебник, 2 издание, переработанное и дополненное. – 2010. – 504 с.

14. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 320 с.

15. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. — М.: Контроллинг, 1991. — 104 с.

6

16. Нечаев Е.И. Организация производства и предпринимательской деятельности. – Краснодар: КубГАУ, 2007. – 266 с.

17. Волгин, В.В. Индивидуальный предприниматель. Предупреждение проблем с персоналом / В.В. Волгин. - М.: ООО «Издательство АСТ»: ООО «Издательство Астрель», 2013. - 191 с.

18. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. - М.: Норма, 2008. - 400 с.

19. Пашуто, В.П. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии: учебное пособие / В.П. Пашуто. - М.: КНОРУС, 2007. - 240 с.

20. Саркисян, Г.А. Оплата и организация труда: правовые и экономические вопросы: пособие. - Г.А. Саркисян, Л.В. Щур-Труханович. - М.: Изд-во «Финпресс», 2006. - 160 с.

21. Экономика и социология труда: учебник / под общей редакцией д. э. н., проф. Р.Г. Мумладзе; Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина. - 3-е изд., стр.-М.: КНОРУС, 2008. - 328 с.
22. Складская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. - М.: Дашков и К, 2012. - 340 с.
23. Савельева Е.А. Регламентация и нормирование труда. - М.: МАРТИТ, 2012. - 69 с.
24. Ивановская Л.В. Организация труда персонала. - М.: Проспект, 2012. - 64 с.
25. Кибанов А.Я. Социология труда. - М.: ИНФРА, 2010. - 584 с.
26. Свистунов В.М. Организация, нормирование, регламентация труда персонала. - М.: Проспект, 2013. - 650 с.
27. Рофе И.А. Экономика труда. - М.: Кнорус, 2013. - 224 с.
28. Рофе А.И. Организация и нормирование труда. - М.: Кнорус, 2010. - 336 с.
29. <http://www.refa.de/home> - институт менеджмента, инноваций и бизнес - анализа
30. <http://www.rosmintrud.ru/> - министерство труда РФ
31. <http://www.pravo.gov.ru/> - интернет-портал правовой информации
32. <http://www.niitruda.ru/> - НИИ труда
33. <http://eactt.ru/> - аналитический центр по труду
34. <http://laboureconomics.ru/> - экономика труда
35. <http://www.jobgrade.ru/> - все об организации труда в компании
36. <http://abc.informbureau.com/> - экономический словарь
37. <http://www.vevivi.ru> - информационно-образовательный портал
38. <http://www.jobgrade.ru> - статьи об организации труда на предприятии
39. <http://www.ilo.org> - международная организация труда
- 7
40. <http://www.inventech.ru> - библиотека по менеджменту
41. <http://www.ilo.org> - международная организация труда
42. <http://consulting.1c.ru> - управление предприятием
43. <http://ekonomich.narod.ru/> - организация труда и заработной платы
44. <http://investobserver.info> -институт управления бизнесом

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/87575>