

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/referat/93367>

Тип работы: Реферат

Предмет: Менеджмент

Содержание

Введение 3

1 СУЩНОСТЬ, ЗНАЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ 5

2 ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ 9

Заключение 13

Список использованных источников 14

Введение

Успешная работа организации в условиях экономики в большой степени определяется от количественного и качественного гарантирования ее кадрами, рациональной реализации последних, определения по рабочим местам относительно квалификации и специальности, а кроме того от труда и полноты осуществления рабочего времени. Всестороннее исследование численности кадров, их реализации, в производственном процессе, определяет одно из ключевых мест.

Актуальность темы исследования определена тем, что обеспеченность предприятий необходимыми трудовыми ресурсами, грамотное их использование, большой уровень производительности имеют значение для роста объемов товаров и увеличения эффективности производства.

Цель заключается в характеристике управления человеческими ресурсами. Задачи:

□ изучить сущность, значение управления человеческими ресурсами;

□ описать подходы к управлению человеческими ресурсами.

Объект управление человеческими ресурсами. Предмет характеристика управления человеческими ресурсами.

В современном мире человеческие ресурсы, их качество, профессиональные и личностные характеристики выступают гарантией существования, роста и развития организации, обеспечения ее конкурентоспособности и долгосрочных перспектив.

Обеспечение компании качественными человеческими ресурсами становится главной задачей, успешная реализация которой оказывает прямое влияние на эффективность всей системы управления персоналом в целом. Такая ситуация приводит к повышению значимости процедуры отбора персонала с использованием новейших эффективных методик выбора наилучшего кандидата.

Стоит отметить, что современные компании скорее ориентированы на внутреннее развитие персонала, нежели на наём внешних сотрудников. Согласно проведенным исследованиям по итогам 2019 года внешний найм вошел в пятерку приоритетов HR лишь в США. Большую роль играет адаптация персонала, которая становится одной из важнейших проблем современного кадрового менеджмента [12].

Что касается нашей страны, то до последнего времени в силу множества объективных и субъективных причин процессу отбора и развития трудовых ресурсов не уделялось достаточного внимания ни со стороны работодателей, ни со стороны потенциальных работников. В значительной степени это было связано с существовавшей многие годы системой управления командно-административного типа, которая имела место быть в советском и постсоветском периодах.

В исследовании использовались следующие методы: системный; структурный; функциональный; информационный; аксиоматический; выборочный; методы синтеза и анализа.

1 СУЩНОСТЬ, ЗНАЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Управление людьми – одна из наиболее важных областей управления организацией. Люди являются важнейшим ресурсом любой организации. Они создают новые продукты, аккумулируют и используют финансовые ресурсы, контролируют качество. Люди способны к постоянному совершенствованию и развитию. Их возможности и инициатива безграничны, в то время как другие ресурсы ограничены. Управление человеческими ресурсами может рассматриваться с разных точек зрения:

как система разработки и реализации взаимосвязанных, тщательно продуманных решений по поводу регулирования отношений труда и занятости на уровне организации;

как направление управленческой деятельности, в которой человеческий компонент (или персонал) организации рассматривается как: один из важнейших ресурсов ее успешного функционирования и развития, фактор ее эффективности и роста, средство достижения стратегических целей.

Ряд авторов употребляет понятия «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом» как синонимы, другая группа авторов считает, что термин «управление человеческими ресурсами» акцентирует внимание на стратегических аспектах принятия кадровых решений, а понятие «управление персоналом» в большей мере характеризует повседневную оперативную работу с кадрами.

Интенсификация общественного производства, увеличение его эффективности и качества товаров предполагают развитие инициативы трудовых коллективов организации. На настоящем этапе развития необходимо выяснить, какие трансформации в использовании труда имели место в производстве, если сравнивать с заданием и прошлым периодом времени. Главная задача исследования осуществления труда на предприятии в том, чтобы определить все факторы,

Список использованных источников

1. Акьюлов Р.И. Маркетинговый подход к управлению человеческими ресурсами в современных экономических условиях / Р. И. Акьюлов. Екатеринбург, 2007. Сер. Научные доклады / Российская Акад. наук, Уральское отд-ние, Ин-т экономики (Препр.)//
2. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: Учебник / А.Р. Алавердов. М.: МФПУ Синергия, 2012. - 656 с.
3. Артемов О.Ю., Овчинникова Н.В. Управление знаниями как новая концепция в управлении человеческими ресурсами // В сборнике: Управление человеческими ресурсами труды научно-практической конференции. Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Российский государственный гуманитарный университет», Институт экономики, управления и права; редколлегия: Кульба В. В., Седова О. Л., Поморцева И. М., Орел Т. Я.; под редакцией Н. И. Архиповой. 2012. С. 19-25.
4. Ассоциация руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами (АРС УЧР) Свердловской области // Управленец. 2010. № 7-8. С. 43-46.
5. Вандерштетен А. Создание отделов по управлению человеческими ресурсами в государственном секторе // Вестник Поволжской академии государственной службы. 2003. № 5. С. 31-38.
6. Васильев А.Л. Управление человеческим ресурсом в страховой компании с позиции управления успешностью профессиональной деятельностью // Актуальные вопросы современной науки. 2013. № 25. С. 120-131.
7. Васильев Д.И. Новые объяснения понятий человеческие ресурсы, управление человеческими ресурсами и стратегическое управление персоналом в банках // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2016. № 12 (63). С. 215-219.
8. Гамбарова Э.А., Вейс Ю.В. Качественное управление человеческими ресурсами - основной элемент к эффективному управлению компанией // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2012. № 2. С. 127-129.
9. Гордеева Ю.В., Янчукова Г.И. Инновационные подходы к управлению человеческими ресурсами в системе создания стратегических ценностей транснациональных корпораций // Транспортное дело России. 2011. № 10. С. 60-61.
10. Дворакова З., Федорова А.Э. Европейский подход к управлению человеческими ресурсами: опыт предприятий чешской республики // Управленец. 2012. № 5-6. С. 4-11.
11. Жилкин А.А., Минева О.К. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами в XX в. // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2011. № 1. С. 95-101.
12. Зайцева Т.В. Возможности и ограничения применения современных информационных систем по управлению человеческими ресурсами на российских предприятиях // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2012. № 2. С. 20-29.
13. Зайцева Т.В. Мотивационный потенциал инструментов по управлению человеческими ресурсами // Вестник Московского университета. Серия 21: Управление (государство и общество). 2009. № 4. С. 55-68.
14. Ижбулатова О.В. Управление компетенцией персонала как основа формирования стратегии управления человеческими ресурсами // Вестник Академии экономической безопасности МВД России. 2009. № 8. С. 118-

15. Кириллова О.Г. Трансформация системы управления персоналом в систему управления человеческими ресурсами // Экономика устойчивого развития. 2010. № 4. С. 60-64.
16. Клопова О.К. Назначение спецкурсов при профессиональной подготовке специалистов по управлению человеческими ресурсами // Интеграция образования. 2009. № 4. С. 41-45.
17. Ковалев С.В. Разработка стратегии системного подхода к управлению человеческими ресурсами организации на основе контроллинга // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2009. № 1. С. 207-212.
18. Колетвинова Е.Ю. Управление талантами как современная концепция управления человеческими ресурсами в организации // В сборнике: Модернизация экономики России: новые механизмы реализации труды XII Чаяновских чтений. Минобрнауки России, ФГБОУ ВПО «Российский государственный гуманитарный университет». 2012. С. 256-261.
19. Кравченко Л.Г. Инновационный подход к управлению человеческими ресурсами: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Государственная академия профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководящих работников и специалистов инвестиционной сферы. Москва, 2006.
20. Кравченко Л.Г. Инновационный подход к управлению человеческими ресурсами: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Москва, 2006.
21. Кулапов М.Н., Лабаджян М.Г. Особенности применения стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами в России // Известия Уральского государственного экономического университета. 2010. № 5 (31). С. 83-86.
22. Кульков С.В. Исследование эволюции подходов к управлению человеческими ресурсами // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2011. № 35. С. 29.
23. Купцова А.С. Переход от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами: российская практика // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Экономика и финансы. 2005. № 1. С. 472-476.
24. <http://www.grandars.ru/college/biznes/upravlenie-chelovecheskimi-resursami.html>

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/referat/93367>