

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/kontrolnaya-rabota/95544>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Психология кадровой работы

СОДЕРЖАНИЕ

ПЕРВОЕ ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ «КАДРОВЫЕ СТРАТЕГИИ: ОСНОВНЫЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ» 3

ВТОРОЕ ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ «ДОЛГОСРОЧНОЕ КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ» 5

ТРЕТЬЕ ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ «КРАТКОСРОЧНОЕ КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ» 11

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 14

персоналом» используется бенчмаркинг кадровых стратегии и политики ведущих организаций России и мира на основе доступных данных на сайте самой организации. Основой метода бенчмаркинга является изучение лучшего опыта, поэтому для исследования берутся, как правило, только те организации, которые известны своей устойчивой позицией на рынке, качественными продуктами и услугами.

Примерный перечень организаций представлен в таблице.

Таблица 1 - Перечень ведущих организаций

Российские организации Зарубежные организации

Газпром Google

Сбербанк Apple

Русал Facebook

Яндекс McDonald's

Мегафон Ikea

Отразить два вопроса в презентации:

1. Основные направления кадровой стратегии организации.

2. Ключевые принципы и способы реализации кадровой политики организации

Презентацию можно делать группами (2-3 чел.).

В конце презентации сделать сравнительную таблицу по следующему образцу:

Таблица 2 - Реализация общих принципов кадровой политики организации

Организации Принципы

Системность и целостность Самостоятельность и индивидуальная ответственность Проактивность и

гибкость Профессионализм персонала Открытость и доверие Повышение квалификации и непрерывность обучения Преемственность

Газпром + - + + -

Сбербанк + + + + +

Русал - + + + - +

Яндекс + + - + + + +

Мегафон + + - - + +

Google + + + + - +

Apple - - + + +

Facebook + - + + +

McDonald's - + + + -

Ikea + + + -

Пример заполнения: - + + +

ВТОРОЕ ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ «ДОЛГОСРОЧНОЕ КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ»

Востребованность бухгалтеров в России. Открытых вакансий 6519, при этом средняя зарплата по стране 35835 рублей. Эти цифры даны без учета специализации, т.е. усреднены для всех видов бухгалтеров.

Рисунок 1 - Самые востребованные бухгалтеры в России

Страна нуждается в 2443 бухгалтерах этой специализации. Второе место занимает главный бухгалтер с 928 вакансиями. Третье место занял бухгалтер на первичную документацию - 413 вакансий.

Вопрос динамики заработных плат по-прежнему остается актуальным. Оценить изменение зарплат бухгалтеров за текущий и предыдущий годы можно на следующем графике.

Рисунок 2 - Динамика средней заработной платы бухгалтеров за 2019 год

Конечно, востребованность профессии - это хорошо, но только тогда, когда за нее хорошо платят. Средняя зарплата в нашей стране растет не настолько стремительно, как многим хотелось бы. Однако, средняя зарплата бухгалтеров на достойном уровне. Конечно, средняя зарплата редко отражает реальную ситуацию в стране. Особенно, если есть топовые вакансии. Чем меньше профессия востребована, тем выше она оплачивается. С другой стороны, небольшое количество вакансий может говорить о хорошей занятости среди этих специалистов.

Все профессии нужны, только вот почему-то на рынке труда все оцениваются по-разному. Итак, рейтинг самых низкооплачиваемых профессий бухгалтеров в России.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018) [Электронный ресурс]. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 09.02.2018)
2. Воеводина, Е.И., Бурыкин, А.Д. Аналитический метод нормирования труда / Вестник научных конференций. 2019. № 10-5 (14). С. 35-37.
3. Жулавская, А. Е. Благоприятные условия труда как составляющие организации труда современного предприятия // Молодой ученый. — 2019. — №11. — С. 740-742.
4. Захаров, А.Д. Перспективные подходы к нормированию труда управленческого персонала / Вестник Университета (Государственный университет управления). 2018. № 22. С. 31-34.
5. Зензера, С. А. Проблемы организации, мотивации и нормирования труда на российских предприятиях // Молодой ученый. — 2018. — №10. — С. 669-672. Кадаев, С.Б. Нормирование труда в современных условиях / Век качества. 2019. № 1. С. 28-29.
6. Казанцева, А.К. Нормирование труда как способ оптимизации затрат на персонал / Экономика, социология и право. 2019. № 1. С. 30-32.
7. Ким, К. А. Система нормирования труда в ООО «Дилан-Маркет», г. Владивосток // Молодой ученый. — 2018. — №12. — С. 1277-1280.
8. Конюкова, Н. И. Регламентация и нормирование труда : учеб. пособие / Н. И. Конюкова, А. Е. Бойко; РАНХиГС, Сиб. ин-т упр. — Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2017. — 158 с.
9. Косенко, Т.Г. Факторы совершенствования организации труда на предприятии / Вестник Калужского университета. 2019. № 3 (32). С. 58-61.
10. Кречетников, К.Г., Варжин, М.Р., Матвеев Д.М. Нормирование труда персонала в России / Социально-экономические науки и гуманитарные исследования. 2018. № 8. С. 45-49.

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/gotovyie-raboty/kontrolnaya-rabota/95544>