

Введение

Персонал является важной составляющей формирования эффективной стратегии современной организации, а управление персоналом частью общей системы управления организацией. Такой многосторонний сложный процесс, как управление персоналом, имеет свои особенности и закономерности и направлен на формирование социальной политики, создание социального партнерства и доверия между работниками и работодателями.

В настоящее время управление персоналом – одна из важных проблем менеджмента любого предприятия, заинтересованного в повышении эффективности своей деятельности. Благодаря системе управления персоналом, происходит улучшение методов работы с персоналом и внедрение опыта как зарубежных стран, так и отечественной науки.

На современном этапе развития научно-технического прогресса огромное значение имеет человеческий фактор. При современной нестабильной социально-экономической ситуации в государстве – это главный стратегический ресурс любой компании в борьбе с конкурентами и решающее условие успешного функционирования любого предприятия или торговой компании. Актуальность проблемы совершенствования системы управления персоналом обусловлена развитием инфраструктуры рынка, изменением характера выполняемых работ и содержания труда.

Однако, недостаточная степень развития внутреннего потенциала экономики страны, отсутствие условий и стимулов для развития человеческого капитала вынуждают вновь и вновь обращаться к проблемам исследования вопросов системы управления персоналом.

Исследования в этой области можно найти в работах отечественных ученых: В.М. Маслова, В.Р. Веснина, А.Я. Кибанова, П.Э. Шлендера. Вопросы управления персоналом также рассматриваются в работах

зарубежных специалистов. Они исследовали и решили многие теоретические и прикладные задачи по оптимизации организационной структуры, обусловленные содержанием работ по управлению персоналом в организациях.

Цель Выпускной квалификационной работы - изучение теоретических аспектов функционирования системы управления персоналом на предприятии и разработка рекомендаций по повышению эффективности действующей системы управления персоналом.

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

1. Рассмотреть теоретические основы системы управления персоналом.
2. Проанализировать особенности этой системы.
3. Разработать рекомендации, которые повлияют на эффективность управления персоналом на предприятии.

Объектом выпускной квалификационной работы является деятельность сети ресторанов японской еды «Тануки».

Предметом данной работы является система управления персоналом.

В качестве предмета исследования выступают отношения, возникающие в процессе управления персоналом в организации.

В работе использовались следующие методы исследования: анализа и синтеза, аналитический, графический, математические методы.

Теоретической основой работы послужили законодательные акты Российской Федерации, современная научная и учебная литература, первичная документация ресторанов японской еды «Тануки».

Период исследования охватывает 2014-2016 годы.

Работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка литературы и приложений.

1. Теоретические основы управления персоналом на предприятии

1.1. Управление персоналом в современных условиях: понятия, сущность

Одним из направлений деятельности организации является создание качественной системы управления эффективностью персонала. В отличие от других ресурсов предприятия, человеческие ресурсы требуют к себе внимания и особого отношения. Наемные работники как при поступлении на работу, так и при ее выполнении могут отказаться от предложенных им условий, потребовать изменения условий труда и модификации неприемлемых с их точки зрения работ, приобретения других профессий и специальностей, а также могут уволиться с предприятия по собственному желанию. В результате к кадровому персоналу требуются определенные подходы как для его привлечения, так и удержания на продолжительное время [3, с. 93].

В современных условиях управление человеческими ресурсами организации является необходимым и неотъемлемым звеном системы управления. Однако в практике деятельности организаций недостаточно осуществляется мероприятий по совершенствованию управления человеческими ресурсами, а именно кадровыми службами, которые ведут непосредственную работу с каждым работником. На многих предприятиях службы управления персоналом, как правило, имеют низкий профессиональный уровень, слабый организационный статус, недостаточную компетентность [3, с. 93].

В силу этого они выполняют целый ряд задач по управлению персоналом и обеспечению нормальных условий его работы. Такие задачи представлены на рисунке 1.

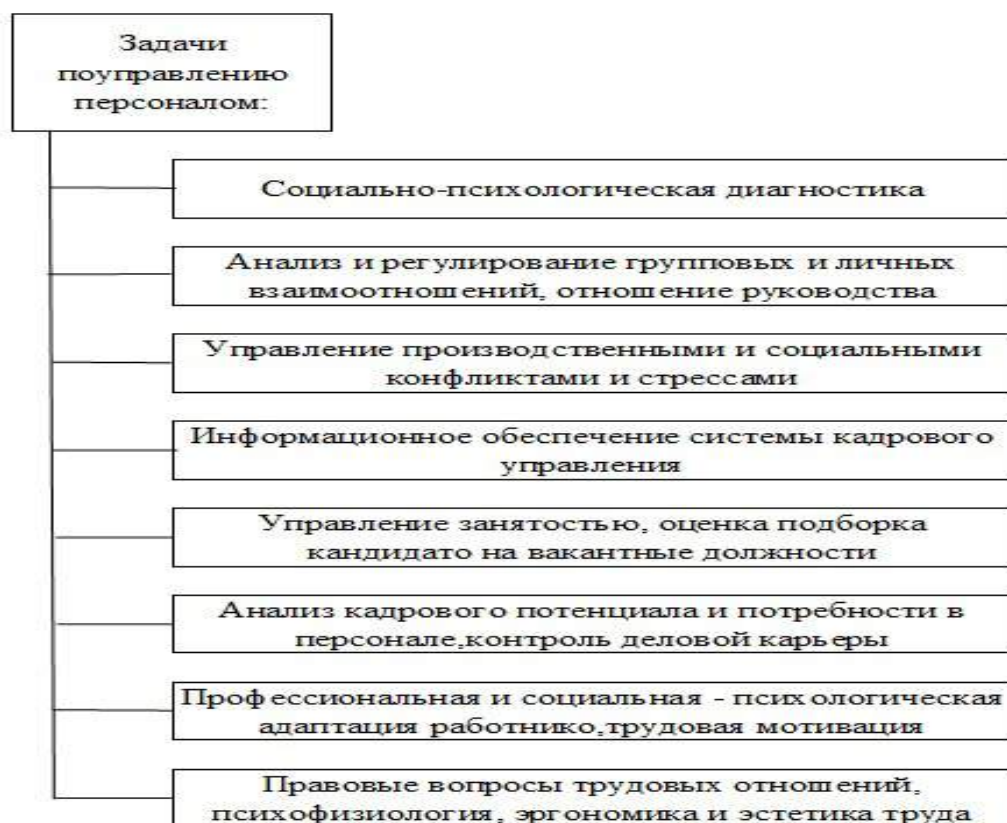


Рисунок 1 - Задачи по управлению персоналом организации [13, с. 113].

Отсутствие должной квалификации не позволяет отделам кадров быть профессиональными методическими, информационными, координирующими центрами кадровой работы. Они структурно разобщены с отделами организации труда и заработной платы, отделами охраны труда и техники безопасности, юридическими отделами и другими подразделениями, которые выполняют функции управления кадрами организации. Для решения социальных проблем в организациях создаются службы социального исследования и обслуживания [19, с.27].

Изучение основных теоретических аспектов по управлению эффективностью персонала, разработка методики оценки профессиональных качеств работников позволяет организации самостоятельно осуществлять планирование, анализ и контроль движения кадрового персонала, эффективности его деятельности. При этом эффективность определяется как

относительный показатель, который характеризует соотношение достигнутого и ожидаемого конечных результатов деятельности и выступает в качестве эффекта его достижения. Формулу эффективности на практике для реальных расчетов применить довольно сложно, так как числитель и знаменатель дроби в большинстве случаев не поддаются количественному измерению и не могут быть исчислены в общих единицах. Чаще всего результаты экономической деятельности многообразны, и свести их в единый результат невозможно, даже используя универсальные денежные измерители [19, с.27].

В современном мире существует множество подходов к определению понятия «управление персоналом». Условно эти подходы можно разделить на четыре категории:

- процессный подход, рассматривающий управление персоналом как процесс;
- деятельностный подход, где управление персоналом рассматривается как деятельность;
- системный подход, при котором управление персоналом представляется системой;
- социально-психологический, в рамках которого делается акцент на социально-психологические аспекты управления персоналом.

Процесс управления персоналом включает в себя ряд важных функций, необходимых для эффективной работы предприятия.

Управление персоналом направлено на повышение способностей предприятия адаптироваться в условиях постоянно меняющейся внешней среды [19, с.32].

Определение потребностей в персонале, набор, развитие, использование, сохранение и сокращение персонала включаются в процессуальные функции. Контролинг, маркетинг, информационное обслуживание и организация управления персоналом относятся к