

Тема: Функции и цели системы управления персоналом

Предмет: Управление персоналом

Уникальность: 85%

Оценка: 94 из 100

План

Введение

1. Функции и цели системы управления персоналом
2. Цели системы управления персоналом

Заключение

Список использованной литературы

Введение

Функционирование предприятий в современных рыночных условиях постоянно повышает требования к эффективности ведения финансово-хозяйственной деятельности и приводит к прямой зависимости от обеспечения конечного потребителя в продукции высочайшего качества, а соответственно и

Система управления персоналом необходима не только для субъектов хозяйственной деятельности, только создаются, но, прежде всего, для уже работающих. Именно это делает деятельность по управлению персоналом объектом повышенного внимания со стороны ученых, как М. Альберт, Ю. Битяк, А. Бовтрук, В. Гаращук, А. Дьяченко, А. Зайцев, А. Егоршин, Н. Лашманова, М. Мыскина, Б. Мильнер, А. Саакян, Т. Санталайнен, В. Спивак, Ф.Хедоури, В. Храмов и др.

Конечно же мы не будем приуменьшать их научные наработки по данной проблематике, но следует заметить, что исследование теоретических аспектов развития системы управления персоналом современного предприятия еще нет координированного и системный характер.

Целью контрольной работы есть исследование функций и целей системы управления персоналом в современных условиях хозяйствования.

В соответствии к поставленной цели нами были поставлены и решены следующие задания:

- изучить функции системы управления персоналом;
- исследовать основные цели системы управления персоналом.

Объектом является процесс формирования системы управления персоналом на современном предприятии.

Предметом контрольной работы есть процесс формирования системы управления персоналом, его функции и цели.

Контрольная работа состоит из введения, двух пунктов плана, заключения и списка использованной литературы.

1. Функции системы управления персоналом

Система управления персоналом достаточно гибкая и не поставлена в жесткие рамки, но не взирая на это, все же существует ряд достаточно устойчивых и общепринятых критериев, основным из которых является оперативность и своевременность, то есть как менеджеры всех звеньев в своей повседневной деятельности осуществляют управление персоналом предприятия и какие методы управления при этом используют.

Поскольку кадры на предприятии — это самый ценный капитал, которым может обладать предприятие, то и формирование эффективной системы управления персоналом является основным приоритетом в стратегическом управлении фирмы.

Л.Б. Пошелюжна [11] считает, что система управления персоналом, которая сложилась на ведущих отечественных предприятиях, включает следующие подсистемы: анализ и планирование персонала, подбор и наем персонала, оценка персонала, организация обучения и повышение квалификации персонала, аттестация и ротация кадров, мотивация персонала, учет сотрудников предприятия, организация трудовых отношений на предприятии, создание условий труда, социальное развитие и социальное партнерство, правовое и информационное обеспечение процесса управления персоналом.

2. Цели системы управления персоналом

Главной целью любого предприятия в рыночных условиях хозяйствования является выжить в конкурентной борьбе и стать конкурентоспособной компанией.

Система управления персоналом – это дефективный инструмент, который является гарантией того, что предприятие будет развиваться и получать прибыли.

Главной целью системы управления персоналом является обеспечение эффективности работы по организации человеческих ресурсов и устранения недостатков по следующим критериям: исполнительность, удовлетворенность работников, долгосрочная отсутствие, прогулы, текучесть, количество конфликтов, количество жалоб, количество несчастных случаев, стабильность [5, с. 1] .

По каждому из выше приведенным критериям ставятся и достигаются определенные цели. Они будут достигнуты только в том случае, когда высшее руководство компании во главе всего своего капитала и ресурсов – поставит персонал как главный инструмент к ее эффективности. Достижение максимальной эффективности предполагает за собой постановки следующих целей:

- формирование плана достижения целей предприятия;
- максимальное использование интеллектуальных и физических ресурсов персонала;
- обеспечение систему управления персоналом – конкурентоспособными, высококвалифицированными и заинтересованными работниками
- формирование корпоративной культуры, создание благоприятного климата в коллективе, и создание условий к их самовыражению и росту;
- формирование системы мотивации и социальной защиты персонала;

Заключение

В ходе написания контрольной работы нами было сделано следующие выводы:

система управления персоналом достаточно гибкая и не поставлена в жесткие рамки, но не взирая на это, все же существует ряд достаточно устойчивых и общепринятых критериев, основным из которых является оперативность и своевременность, то есть как менеджеры всех звеньев в своей повседневной деятельности осуществляют управление персоналом предприятия и какие методы управления при этом используют;

Все изложенные в контрольной работе функции системы управления персоналом не являются исчерпывающимся, поскольку постоянное развитие менеджмента персонала приводит к возникновению новых функций, к более сложной системе и наличие множества элементов, которые требуют адаптации функций управления персонала к современным условиям хозяйствования предприятий.

Развитие менеджмента персонала, научно-технический прогресс и жесткая конкурентная среда приводят к множеству изменений на любом предприятии и конечно же к изменению целей, а как следствие и в сфере управления персоналом.

Список использованной литературы

1. Александрова, Т. Г. Управление персоналом: методические указания к практическим занятиям / Т. Г. Александрова // Оренбург: ГОУ ОГУ, 2005. – 63 с.
2. Гольдфарб, А.Г. Среда формирования и реализации трудового потенциала промышленного предприятия / А. Г. Гольдфарб // Коммунальное хозяйство городов. – К.: Техніка, 2004. – Вип. 59. – С. 231-238.
3. Лукьянченко, Н. Д. Система управления человеческими ресурсами на предприятии в современных условиях / Н. Д. Лукьянченко // Вісник Донецького університету. – 1998. – Вип. 2. – С. 7-11.
4. Меньшикова, М. О. К вопросу об управлении персоналом как системе и интегрированной подсистеме организации [Электронный ресурс] / М.