Дипломная работа

5 золотых правил. HRM для МСП

Стр\_48

[**ВВЕДЕНИЕ**](#_Toc103160396)

[**1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ HRM В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**](#_Toc103160397)

[1.1 Сущность и роль управления персоналом в предпринимательской деятельности](#_Toc103160398)

[1.2 Основы управления предпринимательской деятельностью](#_Toc103160399)

[**2 СРАВНИТЕЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**](#_Toc103160400)

[2.1 Общая характеристика деятельности](#_Toc103160402)

[2.2 Сравнительный анализ структуры управления персоналом](#_Toc103160403)

[2.3 Методы исследования](#_Toc103160404)

[**3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ**](#_Toc103160405)

[3.1 Использование 5 золотых правил для совершенствования системы управления персоналом на предприятии](#_Toc103160406)

[3.2 Обоснование и оценка релевантности использования 5 золотых правил в HRM для МСП](#_Toc103160407)

[**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**](#_Toc103160408)

[**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**](#_Toc103160409)

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Подводя итоги, важно отметить, что рассматриваемая нами проблема, актуальна по сей день, ведь задача управления человеческими ресурсами приобретает совершенно новый характер, требуя стойкости, а также четкой философии и стратегии [40, с. 78].

Любая компания может начать совершенствовать управление человеческими ресурсами, просто улучшив основы. Самый практичный способ – начать выполнять все рутинные текущие действия персонала с особой тщательностью [41, с. 32]. Исследования показывают, что по многим причинам, упомянутым ранее, процедуры подбора персонала, отбора, вознаграждения, планирования рабочих мест, обучения и коммуникации во многих компаниях выполняются поспешно и неадекватно.

Опыт стратегического планирования управления персоналом показывает, что этот процесс почти всегда порождает фундаментальную проблему: подразделения или отделы компании имеют разные конкурентные стратегии и часто требуют от своих сотрудников разной производительности [42, с. 46]. Аналогичным образом, внутри подразделения или подразделения группам могут потребоваться различные кадровые политики и мероприятия. Но может ли компания, например, платить людям в инженерном деле иначе, чем в сфере закупок или бухгалтерского учета [43, с. 36]? Ответ - да, но только тогда, когда руководство отказывается от старых правил единообразия и разрабатывает кадровую политику для достижения стратегически важных целей [44, с. 36].

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Боброва О.С. Организация коммерческой деятельности. Учебник и практикум для СПО - М.: Юрайт, 2017. - 141 c.
2. Филиппов Ю.В. Основы развития местного хозяйства. Учебное пособие - М.: Логос, 2017. - 974 c.
3. Наумов В.Н. Основы предпринимательской деятельности. Учебное пособие - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 366 c.
4. Панибратов А.Ю. Введение в бизнес. Учебное пособие. - М.: Издательство СПбГУ, 2018. - 188 c.
5. pk.uchet.kz