Др\_Пути повышения эффективности использования кадров предприятия

Стр\_48

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |
| --- |
| **ВВЕДЕНИЕ** |
|  |
| **1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВ ПРЕДПРИЯТИЙ** |
| 1.1 Кадровая политика, понятие, сущность и ее значение в деятельности предприятия |
| 1.2 Факторы, методы влияющие на эффективность использования кадров на предприятия |
| 1.3 Показатели оценки эффективности деятельности кадров на предприятия |
|  |
| **2 АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВ** |
|  |
| 2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия |
| 2.2 Система организации труда и анализ структуры персонала |
| 2.3 Оценка динамики показателей эффективности использования кадров |
| **3** **РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВ** |
| 3.1 Разработка системы единых корпоративных требований к персоналу, направленных на совершенствование кадровой политики  3.2 Разработка внутрифирменной системы оплаты труда на основе классификации рабочих мест для повышения эффективности использования трудовых ресурсов |
| **ЗАКЛЮЧЕНИЕ** |
| **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ** |

|  |
| --- |
|  |

# Заключение

Проведенное в работе исследование позволило сделать следующие выводы и рекомендации:

1) Кадровая политика - это система правил и норм, стремлений и ограничений во взаимоотношениях персонала и организации в целом, по которым действуют работники во внутренней и внешней среде. Главная цель кадровой политики - это оптимизация управления персоналом для осуществления эффективной деятельности и развития организации. Для ее достижения необходимо своевременно выполнять следующие задачи: сформировать систему современных требований к персоналу; осуществить прогноз потребности в кадрах различных уровней, профессий, квалификаций и обеспечить своевременное замещение вакансий и рабочих мест; определить приоритеты развития кадрового состава; усовершенствовать формы и методы подбора, отбора и оценки кадров; обеспечить эффективность мотивации и профессионального развития; усовершенствовать работу с резервом руководящих кадров предприятия; обеспечить функционирования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров; создать эффективную кадровую службу, способную на качественном уровне реализовывать кадровую политику

# Список использованных источников

1. Каштанова Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: Учебно-практическое пособие / Е.В. Каштанова. - М.: Проспект, 2016. - 64 c.
2. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие / М.И. Бухалков. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 192 c.
3. Репицкая С. И. Персональный потенциал муниципального управления / С. И. Репицкая // Труд и соц. отношения. – 2016. – № 10. – С. 71–77.
4. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская — Москва, Проспект, 2014.- 60 с.
5. Кадровая политика и кадровое планирование. Учебник и практикум: Ю. Г. Одегов, М. Г. Лабаджян — Санкт-Петербург, Юрайт, 2016.- 444 с.