СОДЕРЖАНИЕ

[Введение 3](#_Toc137916933)

[1 Теоретико-методические аспекты кадрового обеспечения деятельности организации 6](#_Toc137916934)

[1.1 Место и роль человеческих ресурсов в деятельности организации 6](#_Toc137916935)

[1.2 Факторы и критерии оценки эффективности деятельности персонала организации 13](#_Toc137916936)

[1.3 Особенности и методы управления персоналом для целей кадрового обеспечения деятельности организации 21](#_Toc137916937)

[2 Оценка кадрового обеспечения деятельности организации на примере ооо «авт-урал» 32](#_Toc137916938)

[2.1 Организационно-экономическая характеристика организации 32](#_Toc137916939)

[2.2 Анализ кадрового состава организации 36](#_Toc137916940)

[2.3 Анализ функционирования системы управления персоналом организации для целей кадрового обеспечения 39](#_Toc137916941)

[3 Рекомендации по повышению эффективности деятельности персонала для целей кадрового обеспечения ооо «АВТ-Урал» 59](#_Toc137916942)

[3.1 Мероприятия по повышению эффективности использования персонала 59](#_Toc137916943)

[3.2 Оценка экономической эффективности предложенных мероприятий 70](#_Toc137916944)

[Заключение 77](#_Toc137916945)

[Список использованных источников 80](#_Toc137916946)

[Приложение А 84](#_Toc137916947)

[Приложение Б 85](#_Toc137916948)

[Приложение В 91](#_Toc137916949)

[Приложение Г 95](#_Toc137916950)

# ВВЕДЕНИЕ

Стратегически важным ресурсом для любой организации является персонал, ввиду чего необходимым условием грамотного использования человеческих ресурсов и управления трудовой деятельностью выступает кадровая политика. Прежде чем предлагать мероприятия, которые могут позволить повысить отдачу от используемых кадровых технологий и реализации кадровой политики, необходимо оценить, насколько эффективно управление человеческими ресурсами.

Научная проблема заключается в важности стремления внедрить новейшие методы и инструменты кадрового менеджмента для целей кадрового обеспечения деятельности организации, в том числе, основанные на IT-технологиях и процессных инновациях в отдельных технологиях управления.

Важность исследования также можно определить и тем, что любая организация нуждается в построении грамотно выстроенного управленческого механизма, качественной организации труда для целей кадрового обеспечения деятельности организации, чего можно добиться на базе использования в кадровом менеджменте инновационных методов и технологий.

Гипотеза исследования: реализация рекомендаций по повышению эффективности использования кадров позволит повысить заинтересованность персонала в труде и, как следствие, даст возможность повысить уровень производительности труда и снизить текучесть кадров.

Объект исследования – ООО «АВТ-Урал».

Предмет исследования – кадровое обеспечение ООО «АВТ-Урал».

Цель исследования – разработка рекомендаций по повышению эффективности использования кадров в ООО «АВТ-Урал».

Согласно сформулированной цели исследования необходимо решить следующие задачи исследования:

* выявить особенности и методы управления персоналом для целей кадрового обеспечения деятельности организации;
* оценить кадровый состав и провести анализ функционирования системы управления персоналом для целей кадрового обеспечения деятельности организации ООО «АВТ-Урал»;
* разработать мероприятия по повышению эффективности использования кадров ООО «АВТ-Урал» и оценить их эффективность.

Настоящая работа базируется на применении следующих основных методов исследования:

* анализ;
* синтез;
* сравнение и обобщение данных.

В качестве информационной базы при подготовке исследования выступили научная, периодическая литература.

Теоретическая значимость исследования заключается в систематизации данных о сущности, типах кадровой политики, роли кадровой политики в формировании системы управления человеческими ресурсами для целей кадрового обеспечения деятельности организации. Собранный теоретический материал лег в основу оценки кадрового обеспечения ООО «АВТ-Урал», что обусловило также практическую значимость настоящего исследования.

В исследовании получены следующие результаты, которые определяют практическую значимость исследования:

1. Уточнено понятие системы управления персоналом с учетом влияния тенденций цифровизации.
2. Проведен анализ системы управления персоналом предприятия ООО «АВТ-Урал» для целей кадрового обеспечения деятельности организации.
3. По выявленным проблемам в управлении персоналом ООО «АВТ-Урал» разработаны актуальные рекомендации по повышению эффективности использования кадров.