СОДЕРЖАНИЕ

[Введение 3](#_Toc138047990)

[1 Теоретические основы управления персоналом в международных компаниях 5](#_Toc138047991)

[1.1 Понятие и сущность управления персоналом в современных условиях 5](#_Toc138047992)

[1.2 Система управления персоналом в международной организации 10](#_Toc138047993)

[1.3 Методы оценки эффективности системы управления персоналом в международной организации 19](#_Toc138047994)

[2 Анализ системы управления персоналом в международной компании АО «Новая мода» 30](#_Toc138047995)

[2.1 Анализ организационно-управленческой деятельности АО «Новая мода» 30](#_Toc138047996)

[2.2 Система управления персоналом в международной компании АО «Новая мода» 36](#_Toc138047997)

[2.3 Анализ стратегии развития системы управления персоналом в АО «Новая мода» 41](#_Toc138047998)

[3 Рекомендации по совершенстованию системы управления персоналом в АО «Новая мода» 44](#_Toc138047999)

[3.1 Внедрение мероприятий по адаптации и аттестации для новых сотрудников 44](#_Toc138048000)

[3.2 Формирование мероприятий по адаптации и оценке действующих сотрудников в АО «Новая мода» 48](#_Toc138048001)

[Заключение 58](#_Toc138048002)

[Список использованных источников 60](#_Toc138048003)

[Приложение А 64](#_Toc138048004)

[Приложение Б 65](#_Toc138048005)

[Приложение В 67](#_Toc138048006)

ВВЕДЕНИЕ

Система управления персоналом – это набор методов и процедур, направленных на эффективное управление работниками в организации. Она включает в себя процессы найма, обучения, мотивации, оценки производительности, управления карьерой и увольнения.

Целью исследования является разработка проекта по совершенствованию системы управления персоналом в международной компании, осуществляющей деятельность в сфере розничной торговли в магазинах детской, мужской и женской одежды и обуви.

Предметом исследования является система управления персоналом в международной организации.

Объектом исследования является международная компания АО «Зара СНГ» – розничный магазин одежды. Однако компания прошла через реорганизацию и её новое юридическое лицо в России – АО «Новая мода».

Для того чтобы достигнуть поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

– обобщить теоретические аспекты управления персоналом в международной организации;

– провести анализ системы управления персоналом в международной компании АО «Новая мода»;

– предложить пути совершенствования системы управления персоналом в компании АО «Новая мода».

Актуальность в исследовании и совершенствовании системы управления персоналом связана с прошедшей реорганизацией компании АО «Новая мода». Совершенствование системы управления персоналом решает проблемы адаптации, которые требуются всем сотрудником данной компании. Благодаря ей компании могут добиваться более высокой производительности и квалификации своих сотрудников, что в свою очередь способствует успешному развитию бизнеса.

Методологическая база исследования включает такие методы, как анализ и синтез, методы экономического анализа, анализ первичной документации, метод «360 градусов», аттестация.

Информационную основу исследования составили учебные пособия и периодические издания, интернет-ресурсы, а также внутренняя обучающая платформа компании АО «Новая мода» – Unicraft. Ключевые авторы, чьи работы были использованы для написания первой главы: Романцова О. Н., Одегов Ю. Г., Литвинюк А.А., Капустина Л. М., Кондратенко Ю. Н., Воронцова М.В.

Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, приложений и содержит 2 рисунка и 13 таблиц.

В первой главе рассмотрены теоретические основы формирования системы управления персоналом.

Во второй главе проведен анализ системы управления персоналом в АО «Новая мода».

В третьей главе разработаны рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом в АО «Новая мода».

# 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В МЕЖДУНАРОДНЫХ КОМПАНИЯХ

# Понятие и сущность управления персоналом в современных условиях

Управление персоналом – это процесс системного, планомерно организованного воздействия на работников компании для обеспечения качественного функционирования операционного процесса и удовлетворения нужд персонала в их профессиональном и личностном развитии. Другими словами, управление персоналом представляет собой процесс влияния компании на персонал благодаря совокупности определенных методов для достижения конкретных целей [1].

Различные подходы к определению термина «управление персоналом» можно разделить на четыре категории:

* процессный подход, где управление персоналом рассматривается как процесс;
* деятельностный подход, где управление персоналом является деятельностью;
* системный подход, рассматривающий управление персоналом системой;
* социально-психологический, с упором на социально-психологические стороны управления персоналом.

Определим, что термины «персонал», «кадры», «сотрудники», «работники» используются, как синонимы. Данные термины включают в себя традиционные признаки, которые присущи элементам определяемой совокупности, а именно [6]:

* люди, предлагающие свой труд на рынке рабочей силы;
* люди, обладающие физическим и умственным развитием;