СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Введение | 3 |
| 1 | Теоретические аспекты исследования процесса управления персоналом  | 5 |
| 1.1 | Управление персоналом: понятие, сущность, элементы системы | 5 |
| 1.2 | Показатели оценки процесса управления персоналом | 12 |
| 1.3 | Методы анализа системы управления персоналом | 25 |
| 2 | Анализ и оценка процесса управления персоналом в организации (на примере ООО «Корпорация Кристалл») | 32 |
| 2.1 | Социально – экономическая характеристика ООО «Корпорация Кристалл»  | 32 |
| 2.2 | Анализ кадрового состава организации | 36 |
| 2.3  | Оценка системы управления персоналом  | 48 |
| 3 | Направления совершенствования процесса управления персоналом  | 54 |
| 3.1 | Рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом в организации  | 54 |
| 3.2 | Оценка эффективности разработанных рекомендаций | 60 |
|  | Заключение | 64 |
|  | Список использованных источников | 66 |

Введение

Актуальность выбранной темы исследования обусловливается рядом обстоятельств:

во-первых, эффективность работы организации, во многом зависят от того, насколько в управлении персоналом учитываются риски, связанные с действиями работников. Управление кадровыми рисками выступает основным фактором снижения вероятности ущерба организации, связанным с деятельностью персонала. Под системой управления персоналом понимается совокупность приемов, методов, технологий организации работы с людьми, состоящими в штате организации. Процесс взаимодействия с человеческими ресурсами в каждой компании имеет свою специфику. Актуальность исследования продиктована потребностями бизнеса в совершенствовании системы управления персоналом, в разработке методических основ оценки качества управления персоналом, повышении эффективности инструментов управления кадровыми рисками.

во-вторых, ключевым звеном управления выступает квалифицированный сотрудник. Нельзя недооценивать роль управления персоналом в организации. От того, насколько эффективно формируется кадровый состав в организации, зависит ее успешность и все экономические показатели находятся на высоком уровне.

в-третьих, недостаточный уровень профессионализма и компетентности персонала сегодня является основным препятствием для развития инновационной экономики, так как сопротивление работников нововведениям ведет к увеличению внутренних и внешних угроз экономической безопасности деятельности, включая и угрозы в работе с персоналом.