СОДЕРЖАНИЕ

[Введение 3](#_Toc137750700)

[1. Теоретические аспекты системы работы с персоналом 5](#_Toc137750701)

[1.1 Сущность системы управления формирования персонала 5](#_Toc137750702)

[1.2 Элементы системы управления формирования персоналом 8](#_Toc137750703)

[1.3 Проблемы формирования персонала 12](#_Toc137750704)

[2. Анализ деятельности в сфере системы управления персоналом Медицинской части № 7 15](#_Toc137750705)

[2.1 Организационно-экономическая характеристика Медицинской части №7 15](#_Toc137750706)

[2.2 Анализ трудовых показателей организации 18](#_Toc137750707)

[2.3 Анализ системы найма и развития персонала 20](#_Toc137750708)

[3. Методическое обоснование рекомендаций по совершенствованию системы управления формированием персонала в Медицинской части № 7 26](#_Toc137750709)

[3.1 Разработка плана развития персонала 26](#_Toc137750710)

[3.2 Методика мониторинга персонала организации и расчёт экономической эффективности 30](#_Toc137750711)

[Заключение 49](#_Toc137750712)

[Список использованных источников 53](#_Toc137750713)

[Приложение А. Тест 57](#_Toc137750714)

[Приложение Б. Должностная инструкция 61](#_Toc137750715)

# ВВЕДЕНИЕ

Управление формированием‏ персонала – это многогранный и очень сложный процесс, который характеризуется своими уникальными особенностями и закономерностями. Управление персоналом – это система мер, направленная на создание условий для нормальной работы, развития и эффективного использования кадрового потенциала предприятия (организации). Данная система включает в себя организационно-экономические и социальные меры

В современном мире система управления персоналом, подходы к распределению обязанностей и принципы создания эффективной организации имеют большое значение для любого хозяйствующего субъекта экономики, что обуславливает актуальность данной работы. Поэтому сегодня уделяется достаточно большое количество внимания совершенствованию системы управления персоналом, поскольку достижение основных целей организации становится проще благодаря эффективной структуре, учитывающей все ее преимущества и недостатки.

Объект исследования – филиал «Медицинская часть № 7». Федерального казенного учреждения здравоохранения «Медико-санитарная часть № 66 Федеральной службы исполнения наказаний».

Предмет исследования – система управления формирования персоналом.

Цель выпускной квалификационной работы – проанализировать существующую систему управления формирования персонала и разработать меры по её улучшению.

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. определить сущность системы управления формирования персонала;
2. обозначить элементы системы управления персоналом;
3. подробно раскрыть организационно-экономическую характеристику Медицинской части № 7;
4. проанализировать персонал учреждения;
5. изучить систему найма и развития персонала;
6. разработать план развития персонала;
7. оценить эффективность предлагаемых мероприятий.

В данной работе были использованы различные нормативно-правовые документы и труды современных российских исследователей, касающиеся темы исследования. В работах А.Я. Кибанова, В.В. Травина затронуты вопросы управления персоналом, использования принципов адаптивности и адекватности. В исследованиях М. Айдараханова, А.С. Акатова, Т.Б. Бердникова и других были освещены экономические вопросы, связанные с темой работы. В свою очередь труды таких авторов, как О.Н. Бабич, А.В. Буданова, Н.Е. Водопьяновой, Е.Э. Выродовой и прочих посвящены тематики профессионального выгорания.

Структура квалификационной работы: введение, 3 главы, 18 таблиц, 5 рисунков, список литературы из 34 использованных источников, 2 приложения, заключение.

В первой главе были раскрыты теоретические аспекты исследования, в том числе изучены сущность и элементы систем управления формирования персонала, а также обозначены основные проблемы.

Во второй главе проанализирована Медицинская часть № 7 по части организационно-экономических характеристик и в сфере управления кадрами.

В третьей главе приведены обоснованные рекомендации по совершенствованию системы управления формирования персонала. Также были разработаны и экономически просчитаны методики работы с сотрудниками.

В заключении были сформулированы основные выводы по теме квалификационной работы.