**ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И МЕНЕДЖМЕНТА ТЕХНОЛОГИЙ»**

**БЕЛОРУССКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА**

**Факультет бизнеса**

**Кафедра бизнес-администрирования**

**Аннотация к дипломной работе**

**Управление трудовыми ресурсами организации и направления его совершенствования на примере ooo сп «кредо-диалог»**

костюков Алексей Михайлович

Руководитель

Скворцова Елена Викторовна

кандидат экономических наук, доцент

2017

Дипломная работа: 70 с., 9 рис., 12 табл., 59 источников, 7 прил.

ПЕРСОНАЛ, ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ, ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, СТРУКТУРА, МОТИВАЦИЯ, СТИМУЛИРОВАНИЕ, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, УСЛОВИЯ ТРУДА, СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ.

Объектом исследования является СП «Кредо-Диалог» ООО.

Предметом исследования является совокупность приемов и методов управления персоналом СП «Кредо-Диалог» ООО.

Цель работы – анализ состава, структуры и эффективности использования трудовых ресурсов СП «Кредо-Диалог» ООО и разработка путей повышения эффективности управления ими.

Методы проведения работы: сравнения, разниц, группировок, цепных подстановок, графический, экономико-математические и др.

При написании работы были использованы различные научные и литературные источники, включая учебники по вопросам управления трудовыми ресурсами и кадрового менеджмента, публикации ведущих экономистов в белорусских и российских журналах и т.д.

Полученные результаты и их новизна: рассмотрены понятие и сущность трудовых ресурсов предприятия; раскрыта сущность трудового потенциала и освещено качество трудовых ресурсов; охарактеризована роль трудовых ресурсов предприятий в современных условиях хозяйствования; проанализировано использование персонала СП «Кредо-Диалог» ООО; произведена оценку влияния эффективности использования трудовых ресурсов на конечные показатели деятельности СП «Кредо-Диалог» ООО; предложены направления повышения эффективности управления персоналом СП «Кредо-Диалог» ООО.

Степень внедрения и рекомендации по внедрению: внедрение разработок позволит сделать более эффективной систему управления персоналом предприятия, что обеспечит СП «Кредо-Диалог» ООО преимущества перед другими предприятиями-конкурентами. Предложения, изложенные в работе, целесообразно использовать при подборе и расстановке кадров, работе с резервом на выдвижение, при оценке кадров.

Автор работы подтверждает, что приведенный в ней материал правильно и объективно отражает состояние исследуемого процесса, а все заимствования сопровождаются ссылками на их авторов.

Дыпломная праца: 70 с., 9 мал., 12 табл., 59 крыніц, 7 дадаткаў.

ПЕРСАНАЛ, ПРАЦОЎНЫЯ РЭСУРСЫ, ПРАДУКЦЫЙНАСЦЬ ПРАЦЫ, СТРУКТУРА, МАТЫВАЦЫЯ, СТЫМУЛЯВАННЕ, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, УМОВЫ ПРАЦЫ, САЦЫЯЛЬНЫЯ ВЫПЛАТЫ.

Аб'ектам даследавання з'яўляецца СП «Крэда-Дыялог» ТАА.

Прадметам даследавання з'яўляецца сукупнасць прыёмаў і метадаў кіравання персаналам СП «Крэда-Дыялог» ТАА.

Мэта работы – аналіз складу, структуры і эфектыўнасці выкарыстання працоўных рэсурсаў СП «Крэда-Дыялог» ТАА і распрацоўка шляхоў павышэння эфектыўнасці кіравання імі.

Метады правядзення работы: параўнання, розніц, груповак, ланцужных падстановак, графічны, эканоміка-матэматычныя і інш.

Пры напісанні работы былі выкарыстаны розныя навуковыя і літаратурныя крыніцы, уключаючы падручнікі па пытаннях кіравання працоўнымі рэсурсамі і кадравага менеджменту, публікацыі вядучых эканамістаў у беларускіх і расійскіх часопісах і г.д.

Атрыманыя вынікі і іх навізна: разгледжаны паняцце і сутнасць працоўных рэсурсаў прадпрыемства; раскрытая сутнасць працоўнага патэнцыялу і святло якасць працоўных рэсурсаў; ахарактарызаваная роля працоўных рэсурсаў прадпрыемстваў у сучасных умовах гаспадарання; прааналізавана выкарыстанне персаналу СП «Крэда-Дыялог» ТАА; праведзена ацэнку ўплыву эфектыўнасці выкарыстання працоўных рэсурсаў на канчатковыя паказчыкі дзейнасці СП «Крэда-Дыялог» ТАА; прапанаваны напрамкі павышэння эфектыўнасці кіравання персаналам СП «Крэда-Дыялог» ТАА.

Ступень ўкаранення і рэкамендацыі па ўкараненні:: ўкараненне распрацовак дазволіць зрабіць больш эфектыўнай сістэму кіравання персаналам прадпрыемства, што забяспечыць СП «Крэда-Дыялог» ТАА перавагі перад іншымі прадпрыемствамі-канкурэнтамі. Прапановы, выкладзеныя ў працы, мэтазгодна выкарыстоўваць пры падборы і расстаноўцы кадраў, рабоце з рэзервам на вылучэнне, пры ацэнцы кадраў.

Аўтар працы пацвярджае, што прыведзены ў ёй матэрыял правільна і аб'ектыўна адлюстроўвае стан доследнага працэсу, а ўсе запазычанні суправаджаюцца спасылкамі на іх аўтараў.

Thesis: 70 p., Figures 9, Table 12, 59 sources, 7 app.

PERSONNEL, LABOR RESOURCES, LABOR PRODUCTIVITY, STRUCTURE, MOTIVATION, STIMULATION, WAGES, WORKING CONDITIONS, SOCIAL PAYMENTS

The object of the study is the JV «Credo-Dialogue» LLC.

The subject of the study is a set of methods and methods of personnel management in JV «Credo-Dialogue» LLC.

The purpose of the work is to analyze the composition, structure and efficiency of using labor resources of the JV «Credo-Dialogue» LLC and to develop ways to improve the efficiency of human resources management.

Working methods: comparisons, differences, groupings, chain substitutions, graphical, economic and mathematical, etc..

Used in the work of educational materials on marketing, advertising, and media materials, data of the object of research and development of the author.

The results obtained and their novelty: the concept and essence of the labor resources of the enterprise are considered; The essence of labor potential is revealed and the quality of labor resources is covered; The role of the labor resources of enterprises in the current economic conditions is characterized; The use of the staff of JV «Credo-Dialogue» LLC is analyzed; The impact of the efficiency of the use of labor resources on the final performance indicators of JV «Credo-Dialogue» LLC was estimated; Directions of increasing the efficiency of personnel management of JV «Credo-Dialogue» LLC are suggested.

Degree of implementation and recommendations for implementation: implementation of the development will make it possible to make the personnel management system of the enterprise more effective, which will ensure the JV «Credo-Dialogue» Ltd. advantages over other competitors. Proposals set forth in the work, it is expedient to use in the selection and placement of personnel, work with the reserve for nomination, in the evaluation of cadres..

The author acknowledges that some of the material correctly and objectively reflects the state of the investigated process and all borrowings accompanied by links to their authors.