

Analiza i ocena procesów personalnych w organizacji

Praca magisterska, „ALMAMER” Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Warszawie, Wydział Ekonomiczny
86 stron, czcionka 13, półtora odstępu między wierszami

Wstęp

Rozdział 1. Polityka personalna w zarządzaniu organizacją

- 1.1. Pojęcie i zakres procesów personalnych
- 1.2. Modele zarządzania kadrami
- 1.3. Cele zarządzania kadrami
- 1.4. Uwarunkowania zarządzania kadrami

Rozdział 2. Składowe i charakterystyka procesów personalnych w najnowszej literaturze przedmiotu

- 2.1. Planowanie zatrudnienia
- 2.2. Pozyskiwanie pracowników
- 2.3. Ocenianie pracowników
- 2.4. System wynagradzania
- 2.5. Szkolenie i rozwój zawodowy pracowników

Rozdział 3. Analiza procesów personalnych w Spółce „X” w odniesieniu do teorii praktyki zarządzania

- 3.1. Charakterystyka badanego podmiotu gospodarczego
- 3.2. Cele i zasady funkcjonowania polityki personalnej Spółki „X”
- 3.3. Analiza stanowisk pracy
- 3.4. System wynagradzania i premiowania w Spółce „X”
- 3.5. System rekrutacji
- 3.6. Zarządzanie przez kompetencje
- 3.7. System okresowej oceny pracowników
- 3.8. Systemy szkoleń i zarządzanie karierami pracowników

Zakończenie

Bibliografia

Załączniki:

Załącznik nr 1:

„SCHEMAT ORGANIZACYJNY SPÓŁKI X”

Załącznik nr 2:

„PRZYDATNOŚĆ UPRAWNIEŃ KWALIFIKACYJNYCH
I MOŻLIWOŚCI ZMIANY KWALIFIKACJI PRACOWNIKÓW”

Załącznik nr 3:

„OCENA KWALIFIKACJI DO ŚWIADCZENIA USŁUG”

Załącznik nr 4:

„ARKUSZ OCENY PRACOWNICZEJ”

Wstęp

Skuteczne zarządzanie zasobami ludzkimi jest jednym z kluczowych elementów funkcjonowania każdej organizacji, niezależnie od jej wielkości, struktury czy profilu działalności. Procesy personalne odgrywają fundamentalną rolę w budowaniu konkurencyjności przedsiębiorstwa, wpływając zarówno na jego bieżącą efektywność, jak i długoterminowy rozwój. Współczesne organizacje coraz częściej dostrzegają, że kapitał ludzki jest ich najcenniejszym zasobem, a odpowiednia polityka personalna może stanowić strategiczny czynnik sukcesu. Z tego powodu analiza i ocena procesów personalnych w przedsiębiorstwie stają się niezbędnym elementem doskonalenia zarządzania oraz kształtowania przewagi rynkowej.

Celem niniejszej pracy jest kompleksowa analiza procesów personalnych w organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem ich wpływu na efektywność zarządzania oraz realizację celów przedsiębiorstwa. Badanie to koncentruje się na identyfikacji kluczowych elementów polityki personalnej, ocenie stosowanych narzędzi zarządzania kadrami oraz wskazaniu możliwych kierunków ich optymalizacji. Przedmiotem analizy jest Spółka „X”, której procesy personalne zostaną porównane z

teoretycznymi modelami zarządzania zasobami ludzkimi, co pozwoli na wyciągnięcie wniosków dotyczących praktycznych aspektów funkcjonowania działu personalnego w przedsiębiorstwie.

Struktura pracy została podzielona na trzy zasadnicze części. Pierwszy rozdział koncentruje się na teoretycznych aspektach zarządzania kadrami, definiując pojęcie procesów personalnych, przedstawiając różne modele zarządzania oraz analizując cele i uwarunkowania polityki personalnej. Przegląd literatury pozwala na zrozumienie, jakie podejścia stosowane są w praktyce oraz jakie czynniki determinują skuteczność zarządzania personelem.

Drugi rozdział omawia poszczególne elementy procesów personalnych, takie jak planowanie zatrudnienia, rekrutacja, system wynagradzania, ocenianie pracowników oraz ich rozwój zawodowy. Przedstawione zostaną współczesne koncepcje i narzędzia, które umożliwiają skuteczne zarządzanie kadrami oraz dostosowanie polityki personalnej do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy.

Ostatnia część pracy poświęcona jest analizie procesów personalnych w Spółce „X”, stanowiącej studium przypadku. Badanie obejmuje charakterystykę organizacji, ocenę systemu wynagradzania i premiowania, analizę metod rekrutacji, systemów szkoleń oraz zarządzania kompetencjami. Przedstawione zostaną również metody okresowej oceny pracowników oraz sposób, w jaki organizacja kształtuje ścieżki kariery swoich pracowników. Porównanie rzeczywistych działań przedsiębiorstwa z teorią zarządzania kadrami pozwoli na sformułowanie wniosków dotyczących skuteczności stosowanych rozwiązań oraz wskazanie potencjalnych obszarów do optymalizacji.

Przeprowadzone analizy mają na celu wskazanie najlepszych praktyk w zarządzaniu zasobami ludzkimi oraz opracowanie rekomendacji, które mogą zostać wdrożone w celu poprawy efektywności polityki personalnej Spółki „X”. Wnioski płynące

z badań mogą być również użyteczne dla innych organizacji, które dążą do doskonalenia swoich strategii personalnych oraz optymalizacji procesów zarządzania kapitałem ludzkim.

Jeśli chcesz zamówić pisanie pracy od podstaw, to zapraszamy na stronę [pisanie prac](#) - sprawdzony serwis