**ВВЕДЕНИЕ**

Успех любого предприятия, организации или фирмы в большей степени зависит от ее сотрудников. Именно поэтому, современная концепция управления предприятием предполагает выделение из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности той, которая связана с управлением кадровой составляющей производства - персоналом предприятия, поскольку на каждом предприятии возникает необходимость в определении численности персонала, в эффективной системе подбора, найма и расстановки кадров, в обеспечении их занятости с учетом интересов производства и самого работника, в системе вознаграждения за труд по его результатам, продвижения работников, системе трудовой мотивации, в учете индивидуальных проблем работников, улучшении их бытовых условий и отдыха и т.д.

Управление персоналом является составной частью менеджмента и имеет ключевое значение для успеха деятельности любого предприятия, поскольку в среднем руководитель тратит на управление персоналом до 80% своего рабочего времени.

Система управления персоналом, будучи важной частью любой организации, изменяется вместе с изменениями внешней и внутренней среды организации. Для многих предприятий в условиях рыночной экономики все большее значение приобретает более полное использование человеческих ресурсов. Это связано с проблемами, с которыми сталкиваются руководители большинства предприятий

На протяжении последних лет место управления персоналом в системе менеджмента многократно изменялось. Наряду с этим пересматривались взгляды, подходы и теоретические базисы ученых и практиков, работавших в этой сфере. В современных условиях жесткой конкуренции любое предприятие вынуждено адаптироваться к рыночным условиям**.** Но рынок не стоит на месте – он постоянно изменяется, предъявляя новые требования к работе предприятия, к его бизнес процессам. Поэтому всё большую актуальность приобретает управление персоналом, который должен  постоянно развиваться с целью овладения современными бизнес процессами.

Актуальность дипломной работы заключается в том, что совершенствование системы управления персоналом важнейший фактор функционирования и развития предприятия в условиях рыночной экономики.

Цель исследования: проанализировать состояние и разработать мероприятия по развитию управления персоналом филиала ООО «Газпром трансгаз Нижний Новгород» - Сеченовское ЛПУМГ – КС24.

Задачи:

1. Дать общую характеристику управления персоналом, а именно: раскрыть понятие, сущность, цели и задачи;
2. Проанализировать организационную структуру предприятия и систему управления персоналом Сеченовского ЛПУМГ;
3. Разработать мероприятия по улучшению системы управления персоналом на предприятии.

Предмет исследования – система управления персоналом на предприятии, его современное состояние и перспективы совершенствования.

Объектом исследования является служба управления персоналом в ООО «Газпром трансгаз Нижний Новгород» - Сеченовское ЛПУМГ – КС24.

Научная новизна исследования заключается в разработке теоретических и методологических подходов к развитию системы управления персоналом организации, с учетом требований современного производства, выявлении многообразия подходов к управлению персоналом, качественному и количественному изменению потенциала персонала, формулировке рекомендаций по совершенствованию работы по оценке компетенции управленческого персонала.

Практическая значимость исследования заключается в том, что основные выводы и предложения могут быть использованы в деятельности хозяйствующих субъектов в целях как улучшения обратной связи руководителя с подчиненными, так и повышения эффективности работы данных субъектов хозяйствования.

Структура дипломной работы обусловлена целью и задачами исследования и включает в себя: введение, основную часть, включающую 3 главы, заключение, список использованных источников, список сокращений и приложения.