

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра материаловедения,
технологии и управления качеством

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ
ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студента 4 курса 431 группы направления 27.03.02 «Управление качеством»
факультета nano- и биомедицинских технологий
Лаврентьева Даниила Андреевича

Научный руководитель

Старший преподаватель

должность, уч. степень, уч. звание

дата, подпись

А.В. Бурмистров

инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой

профессор, д.ф.-м.н

должность, уч. степень, уч. звание

дата, подпись

С.Б. Вениг

инициалы, фамилия

Саратов 2016 год

Введение

В данной работе будет рассмотрено управление персоналом в условиях экономического кризиса в стране. Основной причиной рыночной несостоятельности компании являются погрешности руководителей, менеджмент низкого уровня, отсутствие опыта работы в критических условиях, а также стремление многих руководителей стать еще выше по должности.

Уровень конкурентоспособности организации в условиях экономического кризиса определяется качеством персонала компании: его квалификацией, потенциалом, опытом работы, лояльностью по отношению к организации и мотивацией трудиться.

Причиной успешной работы организации является правильное использование ее сотрудников в соответствии с их возможностями и способностями.

В данной работе будет рассмотрена компания «Симфония красоты». В компании проводилось анонимное анкетирование, которое помогло изучить область управление персоналом.

Цель работы – исследование некоторых аспектов управления персоналом в условиях экономического кризиса в стране.

Для достижения цели были поставлены некоторые задачи:

- рассмотреть основы управления персоналом и выявить управленческие проблемы, связанные с кризисом;
- проанализировать деятельность руководителя в коллективе;
- провести анализ деятельности компании «Симфония красоты»;
- составить анкету и провести исследование удовлетворенности персонала компании;
- анализ полученных по результатам анкетирования данных;
- составление плана внедрения элементов системы менеджмента качества (СМК) в компании.

Работа состоит из трех частей. В первой части рассматриваются некоторые основы управления персоналом, а так же проблемы управления персоналом и проблемы поведения человека в коллективе. Вторая часть включает в себя понятие морально-психологического климата в коллективе и неотъемлемую роль руководителя в его создании. Третья часть направлена на изучение аспектов управления персоналом в компании «Симфония красоты».

Основное содержание работы

В первой части выпускной квалификационной работы рассматриваются различные причины попадания организаций в кризис.

Сегодня в России ощущается острый дефицит подготовленных управленческих кадров, а качество подготовки к рыночной деятельности большинства имеющихся оставляет желать много лучшего [1].

Современное российское управление персоналом затрагивает различные стороны общества. Управление организациями в российских условиях часто осуществляется на фоне различных ситуаций, где работники в коллективе конфликтуют между собой, но говорить о специфике российского управления можно лишь в связи с тем, что оно не обладает необходимым иммунитетом из-за непредсказуемости условий существования самих организационных структур [2].

Разработка антикризисной программы производится на основе диагностирования сложившейся на предприятии системы управления персоналом. С помощью диагностики выявляются особенности персонала, его мобилизационные и адаптивные возможности, степень инновационной направленности, то есть факторы, способствующие или препятствующие эффективной реализации выполнения задач по выводу предприятия из кризиса. Без проведения диагностики состояния и определения динамики развития существующей системы управления персоналом не представляется возможным оптимально запланировать мероприятия по выходу из кризиса [3].

В условиях кризиса руководители не могут сделать управление предприятиями стабильным, упорядоченным и не могут быть гарантами полной занятости специалистов высокой квалификации [4].

Далее в первой части подробно рассматривались проблемы управления персоналом в условиях кризиса, а так же проблемы самого персонала в неблагоприятных условиях.

Во второй части работы был рассмотрен особо важный фактор в коллективе – его морально-психологический климат. Основа успеха любой коллективной деятельности - отношения, сложившиеся в коллективе, отношения сотрудничества и взаимопомощи в противовес конфликту и конфронтации [5]. Поэтому одной из основных задач управления является создание хорошей эмоционально-психологической среды и условий для проявления и максимальной реализации способностей членов коллектива.

Значительное влияние на работу коллектива оказывает морально-психологический климат, который рассматривается как преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его членов. Он представляет собой специфическое явление, которое складывается из особенностей восприятия человека человеком, взаимно испытываемых чувств, оценок и мнений, готовность определенным образом реагировать на слова и поступки окружающих [6].

После того, как отмечена суть и важность данного фактора, была выделена роль руководителя в создании климата в коллективе. Неформальные отношения между руководителем и подчиненными имеют большое значение для формирования хорошего морально-психологического климата в коллективе. Многое зависит от умения руководителя правильно строить межличностные отношения с персоналом [7].

Далее в работе проанализированы качества, которыми должен обладать руководитель чтобы успешно управлять своими подчиненными, так же рассмотрены проблемы стимулирования работников в условиях кризиса [8].

В третьей части был проведен анализ компании «Симфония красоты».

Компания «Симфония красоты» с 2002 года является лидером на саратовском рынке профессиональной парикмахерской продукции. Она занимается продажей профессиональной косметики и аксессуаров оптом и в розницу. Как говорят основатели организации, за это время что они находятся на рынке, они успели завоевать безграничное доверие и уважение своих клиентов.

С целью изучения управления персоналом в компании «Симфония красоты» сотрудникам компании было предложено принять участие в анонимном анкетировании.

В настоящее время в сфере услуг открылось много предприятий, в том числе и интересующих многих салонов красоты, салонов-парикмахерских. Но с учетом экономического кризиса в стране, многие из них не могут устояться на рынке.

С учетом того, что «Симфония красоты» появилась в Саратове как одна из первых в своей отрасли, она успела завоевать действительно безграничное доверие и уважение покупателей, что обеспечивает ей стабильность в росте. Но удовлетворены ли сотрудники компании своей работой, заработной платой и т.д.? Чтобы ответить на этот вопрос в ходе моей работы, было проведено анкетирование. С помощью анкетирования был опрошен 51 человек.

Еще одним критерием была оценка удовлетворенности сотрудников факторами трудовой жизни в компании в настоящее время. Сотрудникам были предоставлены факторы трудовой жизни, после чего они должны были их оценить по пятибалльной шкале. Просуммировав все оценки по факторам, была построена диаграмма Парето. Диаграмма Парето помогает выявить наиболее важные факторы для сотрудников, то есть каким фактором в компании удовлетворены больше всего и, соответственно, меньше всего (Рисунок 3).

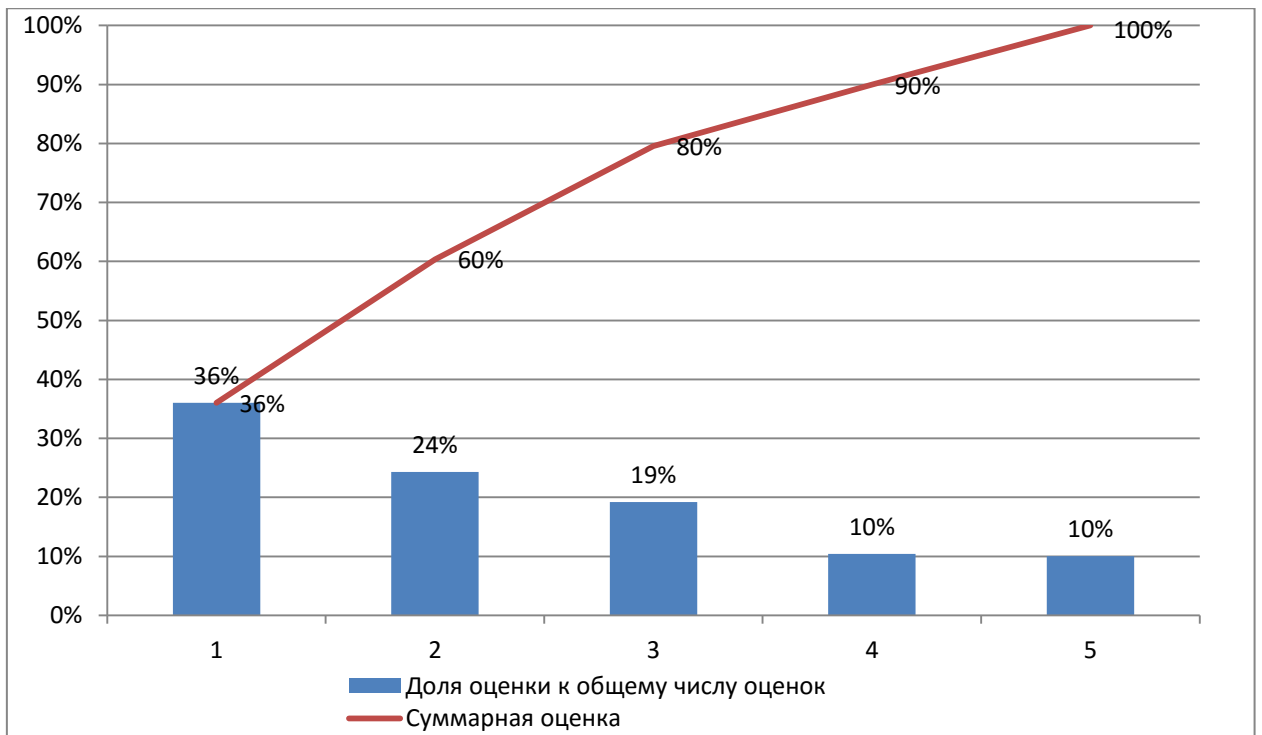


Рисунок 3 – Диаграмма Парето

На Диаграмме Парето, пронумерованные столбцы – это группы, в которые входят факторы трудовой жизни. Данные группы представлены в Таблице 1.

Таблица 1 – Группы факторов

№ группы	Содержимое группы
1	Отношение руководства, атмосфера в коллективе, моральная мотивация, соблюдение работодателей социальных гарантий, социальный пакет, транспортная доступность
2	Условия труда, режим труда (график работы), содержимое труда, зависимость оплаты труда от результатов работы
3	Корпоративная культура в компании, политика(стратегия компании),престижность работы в компании (имидж компании)
4	Уровень заработной платы
5	Возможность карьерного роста, возможность пройти обучение

По результатам диаграммы Парето можно сделать вывод, что в компании «Симфония красоты» ее сотрудники наиболее удовлетворены факторами, входящие в первые три группы (до 80%), представленные выше.

Из данного анализа следует, что компания «Симфония красоты» старается удовлетворять потребности не только своих клиентов, но и своих сотрудников в большей степени. Но все же экономический кризис в стране дает о себе знать. Люди не в полной мере довольны своим рабочим местом, они хотят возможности карьерного роста, который предусматривает повышение заработной платы.

Чтобы избежать текучести кадров и добиться максимальной удовлетворенности сотрудников, предложено внедрить элементы системы менеджмента качества (СМК) в организацию. В ходе работы были подробно описаны элементы внедрения СМК в компанию, а так же отмечена важность системы менеджмента качества как для организации, так и для всех заинтересованных сторон.

Заключение

Основой любой организации, и ее главным богатством является человеческие ресурсы. Сегодня во всех странах мира человек представляет собой основу предприятия, её главную ценность. Уровень развития персонала непосредственно влияет на конкурентоспособность предприятия. Исходя из этого предприятия стараются как можно полно использовать своих сотрудников, развивая их потенциал с помощью улучшения различных условий труда.

Изучив теоретические аспекты управления персоналом в условиях нынешнего кризиса, а также проблемы связанные с этой областью, можно сделать вывод о том, что в настоящее время сложно поддерживать высокий уровень управления персоналом. В первую очередь это связано с нехваткой опыта руководителей. Во вторых, это желание сотрудников получать высокую заработную плату при малом объеме работы. Лишь некоторые компании могут справиться с проблемами благодаря своему авторитету и

завоеванному доверию своих покупателей. В данной работе были решены задачи, такие как анализ роли руководителя в коллективе, от которого зависит морально-психологический климат в коллективе и рассмотрение деятельности компании «Симфония красоты». После этого сотрудникам компании было предложено принять участие в анонимном анкетировании, для выявления их удовлетворенности факторами трудовой жизни.

Цель работы была полностью раскрыта, а именно были подробно рассмотрены некоторые аспекты управления персоналом как в России в целом, так и на конкретном примере. В настоящее время экономический кризис в меньшей степени задел компанию «Симфония красоты», и это связано с тем, что руководитель чутко выполняет свои обязанности и старается сделать для каждого из своих сотрудников лучше, об этом говорит анализ по результатам анкетирования. Также была сделана диаграмма Парето, с помощью которой были выявлены наиболее значимые факторы трудовой жизни среди опрошенных.

Список использованных источников

- 1 Белов, Ю.П. Культура и эффективность управления. /Ю.П.Белов М.: Дело, 2012.344 с.
- 2 Ермаков, В.В. Антикризисное управление предприятиями. /В.В.Ермаков М.:ЮНИТИ:2015. 243 с.
- 3 Здравомыслов, А.Г. Социология конфликта. /А.Г.Здравомыслов М.: Аспект-Пресс, 2014. 189 с.
- 4 Краткий словарь по социологии. М.: Политиздат, 2013. 479 с.
- 5 Набиев, Р.А. Менеджмент/ Р.А. Набиев, Т.Ф. Локтева. М.: Финансы и статистика, 2012. 368 с.
- 6 Кузин, Ф.А. Культура делового общения. /Ф.А.Кузин М.: Дело, 2013. 302 с.
- 7 Карташов, Л.В. Организационное поведение. /Л.В.Карташов М.: Инфра-М, 2014. 383 с.

8 Ряховский, А.Н. Антикризисное управление предприятиями.
/А.Н.Ряховский М.: МБТ, 2014. 341 с.