

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное учреждение
высшего образования

**САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО (СГУ)**

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ БАКАЛАВРСКУЮ РАБОТУ

**ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА МАЛЫХ
ПРЕДПРИЯТИЯХ
(НА ПРИМЕРЕ ИП ПОЙЛОВ Е.В)**

студентки 4 курса
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль подготовки «Управление персоналом организации»
экономического факультета

Коняхиной Кристины Алексеевны

Научный руководитель
д.э.н., профессор
кафедры менеджмента и маркетинга _____ Землянухина Н.С.

Зав. кафедрой
к.э.н., доцент _____ Дорофеева Л.И.

Саратов 2017

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире малый бизнес требует особого умелого, тонкого управления.

Тема дипломной работы является актуальной в настоящее время, так как количество компаний, относящихся к малому бизнесу, в России постоянно растет и для них, как и для любого современного предприятия, управление персоналом является одной из наиважнейших ступеней к поддержанию и процветанию их деятельности. Во-первых, данное направление деятельности снижает затраты на поиск новых сотрудников, их адаптацию и обучение в организации, что для организаций малого бизнеса имеет одно из первостепенных значений. Во-вторых, увеличивает эффективность работы персонала организации за счет грамотного направления и обустройства работы. В-третьих, данная тема помогает сформировать недостатки в работе менеджера по персоналу, функции которого на малом предприятии, как правило, выполняет основной руководитель, найти пути превращения их в достоинства, сплотить коллектив для более эффективной работы и т.д. Изучение данной темы является обязательной задачей предприятия в целях обеспечения эффективной деятельности и поддержании ее на этом высоком уровне.

Управление персоналом – жизненно обусловленная стратегическая функция, в течение 20 века сформировавшаяся в самостоятельную структуру в ходе эволюции многообразных форм управления. Как оказалось, основной мерой прогресса и развития деятельности является человек с его потребностями, мотивациями и конкретными интересами.

Управление персоналом изучалось многочисленными учёными, среди них: Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Л. Урвик, М. Вебер, Г. Форд, А.К. Гастев, П.М. Керженцев Э. Мэйо, К. Арджерис, Р. Ликарт, Р. Блейк, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор и другие.

Вопрос управления персоналом на малых предприятиях рассмотрен в трудах такими авторами как: Бухвальд Е.М, Виленский А.В., Вортман В.А., Гражданкина Е.В., Григоренко Д.Ю., Дэйв Ульрих, Красовский Ю.Д. и

многими другими.

Целью данной ВКР является исследовать особенности управления персоналом на малом предприятии ИП Пойлов Е. В. и составить предложения по улучшению управления персоналом на данном предприятии.

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

- определить понятие управления персоналом на малых предприятиях;
- рассмотреть особенности функций управления персоналом на малых предприятиях;
- изучить особенности взаимоотношения руководителей малых предприятий с персоналом;
- дать характеристики деятельности малого предприятия ИП Пойлов Е.В.;
- провести анализ функций управления персоналом на малом предприятии ИП Пойлов Е. В.;
- провести анализ взаимодействия руководителя с персоналом на малом предприятии ИП Пойлов Е.В. ;
- рассмотреть кадровое планирование на малом предприятии ИП Пойлов
- привести предложения по развитию управления персоналом на малом предприятии ИП Пойлов Е.В.

Объектом исследования является система управления персоналом на малом предприятии ИП Пойлов Е. В.

Предметом исследования является организация управления персоналом на малом предприятии ИП Пойлов Е.В.

В первой главе ВКР рассматриваются теоретические основы управления персоналом, функции управления персоналом, особенности управления персоналом на малых предприятиях. Во второй главе работы рассказывается о процессе управления персоналом на малом предприятии ИП Пойлов Е. В. В третьей главе работы приведены пути совершенствования управления персоналом ИП Пойлов Е. В. и направления дальнейшего развития системы управления персоналом предприятия.

Понятие управления персоналом на малых предприятиях

Управление персоналом – вид деятельности по руководству людьми, направленный на достижение целей фирмы, предприятия путем использования труда, опыта, таланта этих людей с учетом их удовлетворенности трудом.

Существует несколько систем по управлению персоналом, которые представляют собой совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом.

Таких систем существует несколько, к ним относят:

- управление посредством мотивации
- рамочное управление
- управление на основе делегирования.

Особенности управления персоналом на малых предприятиях:

- комплексный характер деятельности и гибкая организация труда
- отсутствие многоуровневой организационной структуры
- более высокая информированность работников.
- меньшая степень бюрократичности
- организационное обучение практически отсутствует
- повышенные требования к личностным качествам работника.

Кроме того, каждое малое предприятие имеет свои особенности связанные со сферой деятельности предприятия. Рассмотрим некоторые из них.

Особенности функции управления персоналом на малых предприятиях

Функции управления персоналом очень тесно связаны между собой и образуют в совокупности определенную систему работы с персоналом, где изменения, происходящие в составе каждой из функций, вызывают необходимость корректировки всех других сопряженных функциональных задач и обязанностей.

К функциям управления персоналом в широком смысле относят:

1. Планирование человеческих ресурсов
2. Формирование кадрового состава

3. Организация труда
4. Обучение персонала
5. Оценка деятельности
6. Оплата и мотивирование труда
7. Охрана труда и здоровья работников
8. Ведение делопроизводства .

Особенности взаимоотношения руководителей малых предприятий с персоналом

Взаимодействие руководителя с персоналом организации должно быть построено на стимулировании и доверии. Необходимо разработать систему оценки эффективности труда на малом предприятии. Должно быть налажено кадровое делопроизводство, так как это обеспечивает прозрачность соблюдения исполнительской дисциплины работников и степени ответственности.

Чтобы достичь нормальных деловых взаимоотношений руководства малого предприятия с персоналом, необходимо постоянное деловое общение с работниками, их стимулирование, решение их проблем, устранение конфликтов в коллективе. Разрешение конфликта на малом предприятии во многом зависит от уровня профессиональной компетенции руководителя, его умения взаимодействовать с работниками, что не в последнюю очередь определяется его общей культурой и харизмой.

Характеристики деятельности малого предприятия ИП Пойлов Е.В

Малое предприятие ИП Пойлов Евгений Владимирович это магазин хозяйственных товаров, строительных материалов, посуды и товаров для дома «Хозяин». Магазин расположен по адресу Саратовская область р.п. Екатериновка ул. Советская д. 47 Магазин осуществляет свою деятельность с 1993 года. Предприятие сотрудничает с такими поставщиками как: ООО «Интек», сеть магазинов электроники «Реванш», ИП Северов И. Н., ИП Петров Н. И., ИП Нефёдова А. В.

Анализ функций управления персоналом на малом предприятии ИП Пойлов Е.В

Для исследования, описанного в данной работе был применён научно-исследовательский метод. Выводы сделаны на основе наблюдения за работой предприятия ИП Пойлов Е.В.

Управление персоналом на предприятии ИП Пойлов Е.В. осуществляется лично руководителем (собственником) организации. Он выступает в роли хозяина и нанимателя, так как он открывает работнику доступ к средствам труда, за который работник получает вознаграждение. С момента начала функционирования организации в ней используется линейная система управления, которая вполне устраивает фирму и её руководителя.

Анализируя работу за длительный промежуток времени нужно отметить достоинства работы по принятой организационной системе:

1. Единство и чёткость распорядительства.
2. Оперативность в принятии решений.
3. Четко выраженная ответственность.
4. Простота управления.
5. Личная ответственность руководителя за результат проделанной работы.

В принятой организационной системе есть и недостатки:

1. Очень высокие требования к руководителю и персоналу, которые должны быть всесторонне подготовлены для выполнения порученной работы.
2. Концентрация власти в управляющей верхушке.
3. Нет участков по планированию и подготовке решений.
4. Перегрузка информацией.

Анализ взаимодействия руководителя с персоналом на малом предприятии ИП Пойлов Е.В

Одной из главных особенностей малого предприятия ИП Пойлов Е.В. является тесное взаимодействие руководства с персоналом.

Руководитель организации выступает в роли специалиста по кадрам,

лично занимаясь делопроизводством. На основе проведённого опроса можно сделать вывод, что в коллективе хорошие взаимоотношения между сотрудниками присутствует командный дух, чего нельзя сказать о взаимоотношениях между руководителем и сотрудниками. Всего 30% сотрудников знают о критериях оценки своей работы, руководитель даёт обратную связь только 20% сотрудников, те же 20 % знакомы с целями организации и считают, что руководитель относится к ним с уважением. Это говорит о недостаточной коммуникабельности между руководителем и сотрудниками организации ИП Пойлов Е.В.

Кадровое планирование на малом предприятии ИП Пойлов Е.В

Улучшение системы управления персоналом на предприятии ИП Пойлов Е.В можно произвести с помощью кадрового планирования, которое позволяет согласовывать и уравнивать интересы работодателя и работников.

Применение кадрового планирования на малом предприятии ИП Пойлов Е.В. позволит организации иметь множество преимуществ перед конкурентами.

Организация, применяющая кадровое планирование лучше подготовлена для преодоления последствий изменения внешней среды деятельности.

Тщательное определение возможных будущих потребностей в человеческих ресурсах поможет найти новые и более эффективные способы управления человеческими ресурсами.

Предложения по развитию управления персоналом на малом предприятии ИП Пойлов Е.В

На основе проведённого анализа управления персоналом на малом предприятии ИП Пойлов Е.В. можно выделить следующие предложения по его развитию.

В первую очередь руководителю следует применить делегирование полномочий. Руководителю нужно внести изменения в график работы и в график работы отпусков.

Также необходимо обговорить график отпусков который будет устраивать большинство персонала, а в идеале весь персонал.

Важно делать исключения для отпусков и выходных по уважительным причинам.

Необходимо улучшить систему премирования сотрудников, платить не всем 2,5% от выручки, а повысить процент от выручки лучшим работникам, например, устроить конкурс «Лучший сотрудник месяца».

Руководителю предприятия ИП Пойлов Е. В. следует уделить внимание развитию персонала с целью уменьшить текучесть кадров на предприятии.

Расчёт экономической эффективности рекомендованных мероприятий по развитию управления персоналом на малом предприятии ИП Пойлов Е. В

Проведём расчёт экономической эффективности данных мероприятий. Все мероприятия направлены на решение одной из главных проблем с персоналом на предприятии ИП Пойлов Е. В. –высокой текучести кадров.

Найм новых сотрудников, как известно, предполагает, что предприятие понесёт первоначальные издержки на персонал. К таким издержкам относят: издержки приобретения (набор и отбор персонала, оформление, предоставление рабочего места) и издержки подготовки (время инструктора, снижение производительности труда работников во время обучения нового сотрудника, недостаточно высокая производительность руда новичка).

Затраты на найм одного сотрудника в предприятии ИП Пойлов Е.В. составят: оформление одного сотрудника обходиться компании в среднем 3500 руб. , затраты времени составляют в среднем один месяц на обучение нового сотрудника. При этом так как производительность труда нового сотрудника низкая, а производительность труда остальных сотрудников снижается из-за затрат времени на обучение новых выручка предприятия падает в среднем на 10-15 %.

Рассмотрим статистику по увольнениям по предприятию ИП Пойлов за 2015-2017 годы.

Можно сделать вывод, что за 2015 год было потеряно 255 % прибыли то есть общегодовая прибыль могла бы быть в 2,5 раза больше, чем она есть на самом деле. В 2016 году прибыль могла бы быть в 2,1 раза больше, а в 2017 году уже есть потери прибыли на 40% от ожидаемой.

Это говорит о том, что устранение текучести кадров может повысить прибыль предприятия приблизительно в 2-2,5 раза.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Управление персоналом - вид деятельности по руководству людьми, направленный на достижение целей фирмы, предприятия путем использования труда, опыта, таланта этих людей с учетом их удовлетворенности трудом. В современной науке существуют различные системы управления персоналом, которые имеют свои достоинства и недостатки. Значение управления персоналом на малом предприятии очень велико, так как функционирование предприятия не может осуществляться без деятельности квалифицированных специалистов.

Функции управления персоналом на малом предприятии имеют ряд особенностей. При подборе персонала руководитель малого предприятия в основном руководствуется рекомендациями друзей и знакомых. Все функции по подбору и найму персонала осуществляет руководитель организации. Процесс обучения новых сотрудников на малом предприятии ориентирована на самообразование. Руководители малых предприятий очень редко тратят средства на повышение квалификации персонала. Еще одной особенностью управления персоналом на малом предприятии является тесное взаимодействие руководителя с персоналом.

На предприятии ИП Пойлов Е.В. управление персоналом осуществляется на основе найма. Собственник предприятия выступает в роли хозяина и нанимателя. В организационной системе работы ИП Пойлов Е. В. есть как достоинства, так и недостатки. На малом предприятии ИП Пойлов Е. В. большое внимание уделяется адаптации работника.

Делопроизводством и кадровой работой занимается сам руководитель.

Основные направления развития управления персоналом организации ИП Пойлов Е.В. заключаются в следующем:

- каждая должность, в том числе должность руководителя была заменяема.
- следует придавать важное значение отпускам, больничным и отгулам по уважительной причине.

- руководитель должен осуществлять постоянный, ежедневный контроль за происходящей работой.
- все ошибки, совершаемые как подчиненными, так руководителем, должны восприниматься руководителем спокойно и открыто.

На основе всего вышесказанного можно сделать вывод, что поставленная цель достигнута. Проведено исследование особенностей управления персоналом на малом предприятии ИП Пойлов Е. В. и составлены предложения по улучшению управления персоналом на данном предприятии.

Поставленные задачи решены:

- рассмотрены теоретические основы понятия «управление персоналом»
- проанализированы особенности управления персоналом на малых предприятиях;
- дана характеристику объекта исследования
- проведен анализ управления персоналом на малом предприятии ИП Пойлов Е. В.
- высказаны предложения по совершенствованию управлением развитием персонала ИП Пойлов Е. В.
- определены направления развития управления персоналом на малом предприятии ИП Пойлов Е. В.