

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

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

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

**НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ БАКАЛАВРСКУЮ
РАБОТУ**

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ НА МАЛОМ ПРЕДПРИЯТИИ
(НА ПРИМЕРЕ ООО «ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ»)**

студента (ки) 4 курса 442 группы
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль подготовки «Управление персоналом организации»
экономического факультета

Башняниной Яны Александровны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

К.Э.Н., доцент

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

К.Э.Н., доцент

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Дорофеева Л.И.

инициалы, фамилия

Саратов 2018

ВВЕДЕНИЕ

Малый бизнес в России успешно развивается уже на протяжении долгих лет. В последнее время, коренным образом изменились представления об управлении персоналом, в том числе и на малом предприятии. Появились новые концепции, например концепция управления человеческими ресурсами, которые акцентируют внимание на том, что персонал организации – главная его ценность. Однако же, далеко не каждый руководитель понимает, как важно правильно управлять этим ресурсом. От эффективности труда каждого сотрудника зависит успех деятельности организации. Задача руководителей состоит в том, чтобы максимально эффективно использовать возможности персонала. Какими бы сильными не были решения руководителей, эффект от них может быть получен только тогда, когда они удачно воплощены в действиях сотрудников предприятия. А это может произойти только в случае, если работники заинтересованы в результатах своего труда.

Все вышеизложенное свидетельствует об актуальности данной темы.

Предметом исследования моей выпускной квалификационной работы является управление персоналом в организации малого бизнеса, что отражено в теме работы. Объект исследования - более конкретная категория, в моем случае это процесс управления персоналом на предприятии ООО «ЭнергоЭффективность».

Целью данной выпускной квалификационной работы является раскрытие сущности системы управления персоналом на малом предприятии и разработка предложений по ее усовершенствованию. В соответствии с поставленной целью в работе сформулированы следующие задачи:

- провести анализ системы управления персоналом на малом предприятии;
- дать общую характеристику исследуемого предприятия – ООО «ЭнергоЭффективность»

- провести анализ используемых функций и методов управления на предприятии и особенности мотивации работников;
- по результатам проведенного анализа выдвинуть собственные предложения по совершенствованию системы управления персоналом;
- оценить эффективность предложенных мероприятий.

Методической и методологической основой выпускной квалификационной работы послужили законодательные акты, монографии, научные и учебные издания по менеджменту и управлению персоналом, материалы периодических изданий, посвященные вопросам мотивации персонала, труды отечественных и зарубежных авторов по управлению персоналом, таких, как: Чандлер А., Ансофф И., Мескон М.Х., Вудкок В., Карлоф Б., Ховард В. и др. Кроме того, данной проблеме уделено значительное внимание и отечественных ученых, таких, как Базаров Т.Ю., Генкин Б.М., Кибанов А.Я., Маслов Е.В., Веснин В.Р., Одегов Ю.Г., Осипов Ю.М., Поршнева А.Г., Румянцева З.П., Саломатина Н.А. и другие.

Исходной базой анализа системы управления персоналом на ООО «ЭнергоЭффективность» послужила документация предприятия: должностные инструкции, приказы и распоряжения руководства, данные управленческого учета.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена целями и задачами исследования. Работа состоит из введения, 3 глав, заключения, списка использованной литературы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении работы обоснована актуальность темы, охарактеризована научная разработанность проблемы, определен объект, предмет, цель и задачи исследования. Дана характеристика практической значимости исследования.

В первой главе выпускной квалификационной работы - «Основы управления персоналом на малом предприятии» - рассматриваются

методологические и теоретические вопросы управления персоналом. Обобщение опыта отечественных и зарубежных организаций позволяет сформировать главную цель системы управления персоналом: обеспечение предприятия кадрами, организация их эффективного использования, профессионального и социального развития. Руководство успешных фирм осознает, что основой успешного функционирования организации являются высококвалифицированные кадры, однако, с другой стороны, многие руководители даже не задумываются или не оценивают должным образом человеческий фактор. Повышение эффективности производства за счет всестороннего развития и применения творческих сил и потенциала человека, повышение уровня его квалификации, - основная задача предприятия. Для решения этого вопроса необходимо уделять пристальное внимание тому, как можно мотивировать персонал при помощи стимулов, вознаграждений, руководства и что особо важно, той работы, которую он выполняет, и той организационной среды, в которой он это делает.

Во второй главе - «Анализ системы управления персоналом предприятия» - рассматривается система управления персоналом на предприятии. Процесс управления персоналом на ООО «ЭнергоЭффективность» был выбран объектом исследования. «ЭнергоЭффективность» - динамично развивающаяся компания с четко построенной структурой и современными методами управления. Организация ведет свою деятельность в области инженерно-технического проектирования. В ходе анализа предприятия, были выявлены сильные и слабые стороны:

Сильные стороны:

1) Применение автоматических линий в производстве.

Рыночные возможности: выполнение большего объема работы.

2) Стимулирование персонала на выполнение качественной работы и большего объема работы.

Рыночные возможности: Повышение производительности труда.

Слабые стороны:

1) Уверенность в своих возможностях и ограниченность внутреннего анализа

Рыночные возможности: Увеличение доли конкурентов на рынке.

Как показал анализ структуры управления предприятия, важнейшим ее недостатком является отсутствие менеджера по персоналу, его функции выполняет руководитель предприятия. Все виды нематериального стимулирования и мотивации персонала существуют разрозненно и не согласованно. Нет единой системы нематериального стимулирования. Выявленные в ходе анализа проблемы являются ключевыми направлениями, по которым следует осуществлять совершенствование.

В связи с развитием предприятия, увеличением производственных мощностей и других факторов, обусловленных стадией роста предприятия, руководство предприятия заинтересовано в формировании высококвалифицированного трудового коллектива, способного достигать поставленных задач и целей развивающегося предприятия.

В третьей главе - «Совершенствование системы управления персоналом на предприятии», на основе проведенного исследования предлагаются мероприятия по совершенствованию управления человеческими ресурсами на предприятии. В основе проекта мероприятий по повышению эффективности управления персоналом лежит создание единой системы нематериального стимулирования. При этом следует учитывать следующие факторы:

1. Повышение статуса работника в его собственных глазах и в коллективе;
2. Выполнение содержательных, творческих, сложных, важных заданий, требующих полной отдачи;
3. Привлечение подчиненных к процессу управления предприятием, делегирование прав и полномочий;
4. Стимулирование карьерного роста подчиненных.

Таким образом, в соответствии с проведенным во второй главе анализом, были предложены некоторые мероприятия по улучшению системы нематериального стимулирования ООО «ЭнергоЭффективность». Разработанные мероприятия нацелены на поддержание «здорового» корпоративного климата в коллективе, формированию сплоченности и лояльности коллектива и налаживание взаимоотношений между сотрудниками, руководством и подчиненными. Нормативно-правовой базой для разработки и реализации данных проектных мероприятий и рекомендаций послужили нормативные и распорядительные документы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Мероприятия по улучшению системы нематериального стимулирования ООО «ЭнергоЭффективность»:

1) Улучшение сплоченности коллектива, путем проведения тимбилдинговых игр в офисе.

2) Улучшение условий труда – оборудование комнаты отдыха для сотрудников компании

3) Создание обратной связи – организация коллективных совещаний, собраний, празднований.

Внедрение предложенных мероприятий в сочетании с иными методами управления позволит повысить заинтересованность сотрудников в результатах своего труда и эффективность всей системы управления персоналом. Также, в третьей главе дипломной работы была оценена экономическая эффективность предложенных мероприятий.

Эффективность предложенных мероприятий отразится на достижении следующих результатов:

1. Приобщение специалистов к корпоративной культуре, сплоченность коллектива;

2. Рост мотивации специалистов к успехам в трудовой деятельности;

3. Удовлетворенность условиями труда, социальными гарантиями и коллективом;

4.Повышение уровня дисциплины.

Социальная эффективность разработанных предложений повлечет за собой следующие позитивные изменения:

- обеспечение персоналу благоприятных условий труда
- возможность принимать решения
- благоприятный социально-психологический климат.

Подводя итоги, следует заметить, что финансовые результаты при проведении того или иного мероприятия стоит корректировать в момент принятия решения о его внедрении. Совокупный эффект следует рассчитывать в каждой конкретной ситуации отдельно, учитывая состояние как внутренней среды, так и внешней, так как любые неучтённые обстоятельства могут существенно повлиять на конечный результат.

В заключении выпускной квалификационной работы содержатся основные выводы и рекомендации по теме исследования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Управление персоналом в малом бизнесе в настоящий момент является инструментом развития эффективного предпринимательства в России. Улучшение эффективности системы формирования, распределения и использования персонала является очень важным вопросом.

Целью работы стало изучение системы управления персоналом на малом предприятии и разработка предложений по ее усовершенствованию.

Для достижения этой цели был проведен анализ действующей системы управления персоналом организации ООО «ЭнергоЭффективность», даны теоретические основы управления персоналом, определены принципы и функции управления персоналом, следующие из различных подходов к управлению. Была изучена эффективность системы управления персоналом на предприятии и разработаны предложения по ее усовершенствованию.

Была разработана теоретическая часть, включающая в себя общие понятия об управлении персоналом. Были изучены особенности управления персоналом малого предприятия и его характеристики.

Теоретический анализ управления предприятием показал, что сотрудников следует воспринимать как вложение в капитал, основной источник прибыли предприятия, их необходимо мотивировать и развивать, для того чтобы достичь повышения эффективности работы предприятия.

Во второй главе мы ознакомились с видом деятельности ООО «ЭнергоЭффективность», изучили структуру и действующие методы управления персоналом. Была представлена структура предприятия, проведены анализ и оценка существующей системы управления персоналом предприятия. Выявлены сильные и слабые стороны организации.

В третьей части выпускной квалификационной работы приведены разработки и рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом на предприятии, определены основные условия, обеспечивающие эффективность процесса управления персоналом организации:

1) важнейшим условием повышения эффективности процесса управления персоналом является определение приоритетных направлений в решении задач развития и мотивации сотрудников

2) не менее важным условием обеспечения эффективного управления людьми, работающими в организации, является позиция высшего руководства по отношению к своим сотрудникам.

Были разработаны и исследованы движущие силы развития системы управления, а также доказана их роль и влияние на возможности работников, также была доказана необходимость проведения предлагаемых нововведений в системе управления персоналом.

Итак, персонал считается основой любой организации, реальным ресурсом в борьбе с конкурентами. Необходимо способствовать развитию положительных результатов деятельности каждого отдельного сотрудника.

Совершенствование системы управления персоналом компании ООО «ЭнергоЭффективность» необходимо. Благодаря нововведениям, увеличится производительность труда и прибыль компании. В организации будет благоприятный климат для работы.