

**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**

**СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ  
(НА ПРИМЕРЕ ООО «КУК-СИ КАБИ»)**

студентки 5 курса 541 группы  
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
профиль подготовки «Управление персоналом организации»  
экономического факультета

Котенко Дарьи Сергеевны  
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

д.э.н., профессор

кафедры менеджмента и маркетинга

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

\_\_\_\_\_

подпись, дата

Землянухина Н.С.

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

\_\_\_\_\_

подпись, дата

Дорофеева Л.И.

инициалы, фамилия

Саратов 2018

**Введение.** Управление персоналом признается одной из наиболее важных сфер жизни организации, способной многократно повысить ее эффективность, а само понятие «управление персоналом в организации» рассматривается в достаточно широком диапазоне: от экономико-статистического до философско-психологического.

Система управления персоналом обеспечивает непрерывное совершенствование методов работы с кадрами и использованием достижений отечественной и зарубежной науки, наилучшего производственного опыта.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы обусловлена условиями жесткой конкуренции на рынке. Известно, что важнейшая составляющая конкурентоспособности напрямую зависит и обеспечивается персоналом организации и системой управления персоналом. Из этого следует, что эффективная организация работы системы управления персоналом в организации является основным фактором успешной трудовой деятельности ее работников, без которой весь комплекс мероприятий по работе с персоналом не будет результативным.

Анализ экономической литературы показал большой интерес как зарубежных, так и отечественных авторов к вопросам эффективного управления персоналом. К отечественным авторам следует отнести А.Р. Алавердова, В.М. Бугакова, В.П. Бычкова, В.Р. Веснина, В.Н. Гончарова, А.Я. Кабанова, А.В. Карманову, Е.В. Каштановоу, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова и В.И. Соскова.

Цель выпускной квалификационной работы заключается в анализе состояния системы управления персоналом организации на примере ООО «Кук-си Каби» и выявлении направлений ее совершенствования.

Для реализации, поставленной выше цели исследования необходимо решение следующих задач:

1. Изучить теоретические основы исследования системы управления персоналом организации.
2. Привести характеристику деятельности ООО «Кук-си Каби».

3. Рассмотреть особенности организации управления персоналом в ООО «Кук-си Каби».

4. Провести оценку действующей системы управления персоналом ООО «Кук-си Каби».

5. Определить направления совершенствования системы управления персоналом ООО «Кук-си Каби».

6. Оценить экономическую эффективность предложенных направлений по совершенствованию системы управления персоналом ООО «Кук-си Каби».

Объектом выпускной квалификационной работы выступает Общество с ограниченной ответственностью (ООО) «Кук-си Каби» основным видом которого является деятельность ресторанов и услуги по доставке продуктов питания.

Предметом исследования непосредственно выступает действующая система управления персоналом ООО «Кук-си Каби».

В процессе решения поставленных задач использовались следующие методы исследования: метод сравнения, расчетно-аналитические и организационные методы, а также эмпирические и количественные методы.

Практическая значимость работы состоит в том, что полученные результаты могут быть использованы ООО «Кук-си Каби» для определения наиболее приоритетных путей по совершенствованию системы управления персоналом.

В работе были использованы следующие источники получения информации: учебная, научная и специальная литература, а также Интернет-ресурсы и отчетность ООО «Кук-си Каби» за 2015-2017 гг.

Структура выпускной квалификационной работы состоит из введения, основной части (трех глав) заключения, списка использованных источников, глоссария и приложений. Общий объем работы 57 страниц, включая 10 таблиц и 13 рисунков. Список использованных источников содержит 35 наименований.

**Основная часть.** Во введении работы приведены обоснование выбора темы исследования и ее актуальность, охарактеризована степень разработанности темы в отечественной науке, поставлены цели исследования и решение задач по их достижению, сформулированы объект, предмет и методы исследования, а также охарактеризована практическая значимость исследования.

В первой главе работы раскрыты теоретические основы исследования системы управления персоналом организации. В данной главе изучено понятие системы управления персоналом организации, рассмотрены элементы системы управления персоналом организации и предложена методика анализа системы управления персоналом организации.

Под системой управления персоналом организации следует понимать совокупность подсистем, которые отражают отдельные стороны работы с персоналом организации и предназначенные для выработки и осуществления эффективного воздействия на него.

Основными элементами системы управления персоналом организации являются:

- 1.. Кадровая политика организации (элемент выступает в качестве системы теоретических взглядов, требований, принципов).
2. Кадровое планирование работников организации (элемент выступает в качестве решения задачи определения потребностей организации в персонале необходимой численности и качества).
3. Подбор и отбор персонала (элемент выступает в качестве процесса подбора и отбора персонала).
4. Адаптация новых работников организации (элемент выступает в качестве ознакомления нового работника с организацией, ее политикой, условиями труда, охраной труда, техникой безопасности и т. д.).
5. Профессиональная подготовка и развитие персонала организации (элемент включает в себя основные виды профессиональной подготовки и развития персонала в организации).

6. Оценка работников организации в форме традиционной аттестации (целью аттестации является периодическая оценка и критическое рассмотрение потенциальных возможностей персонала).

7. Управление поведением персонала организации (поведение персонала организации представляет собой форму взаимодействия отдельного человека с окружающей производственной средой организации).

8. Кадровое делопроизводство (элемент представлен в виде целого ряда работ, которые объединяют понятием делопроизводство).

Данные элементы системы управления персоналом организации взаимосвязаны между собой, при этом эффективное их использование зависит от эффективного функционирования каждого из элементов данной системы.

Основными этапами проведения анализа системы управления персоналом организации являются:

1. Оценка управления персоналом организации (анализ социально-квалификационной структуры работников организации и уровня их общеобразовательной подготовки).

2. Анализ эффективности управления в организации (анализ технического уровня и качества предоставляемых услуг, профиля относительной позиции организации по сравнению с ее конкурентами).

3. Выявление проблем в системе управления персоналом организации (определение сильных и слабых сторон организации, выработка рекомендаций по совершенствованию системы).

В целом анализ системы управления персоналом организации позволяет стабилизировать работу организации, улучшить психологический климат в коллективе и повысить производительность его труда.

Вторая глава содержит результаты анализа состояния системы управления персоналом ООО «Кук-си Каби». В данной главе приведена характеристика деятельности ООО «Кук-си Каби», рассмотрены особенности

организации управления персоналом в организации и проведена оценка действующей системы управления персоналом ООО «Кук-си Каби».

ООО «Кук-си Каби» зарегистрировано 26.09.2006 г. Межрайонной инспекцией Федеральной налоговой службы (МИФНС) №19 по Саратовской области по адресу 410017, Саратовская область, г. Саратов, Шелковичная улица, д. 12. При регистрации организации были присвоены ИНН 6454081971, ОГРН 1066454049012, ОКПО 96918292.

Основным видом деятельности ООО «Кук-си Каби» является деятельность ресторанов и услуги по доставке продуктов питания. Также организация осуществляет 10 дополнительных видов деятельности (например, розничная торговля вне магазинов, палаток, рынков; деятельность ресторанов и кафе с полным ресторанным обслуживанием, кафетериев, ресторанов быстрого питания и самообслуживания; розничная торговля преимущественно пищевыми продуктами, включая напитки, и табачными изделиями в неспециализированных магазинах и др.).

Для оценки деятельности ООО «Кук-си Каби» был проведен анализ финансовых показателей его деятельности, который показал, что на протяжении последних трех лет (2015-2017 гг.) организация функционировала достаточно эффективно, т. к. за анализируемый период большинство значений основных финансовых показателей ее деятельности имеют тенденцию к росту.

На сегодняшний день управление персоналом является одним из самых важных сегментов жизни ООО «Кук-си Каби», способным значительно повысить его эффективность. В современных условиях жесткой конкуренции ООО «Кук-си Каби» вынуждено адаптироваться к условиям рынка. Но и рыночные условия постоянно меняются, выдвигая все новые требования к бизнес-процессам ООО «Кук-си Каби».

Управление персоналом ООО «Кук-си Каби» заключается в следующих важных аспектах:

- в формировании системы управления персоналом ООО «Кук-си Каби»;
- в планировании работы персонала ООО «Кук-си Каби»;
- в разработке оперативного плана работы с персоналом ООО «Кук-си Каби»;
- в определении кадрового потенциала и потребности ООО «Кук-си Каби» в персонале;
- проведении маркетинга персонала ООО «Кук-си Каби».

Действующая система управления персоналом ООО «Кук-си Каби» осуществляет свою деятельность в следующих направлениях:

1. Разработка кадровой политики ООО «Кук-си Каби» и распределение должностных обязанностей.
2. Организация труда и определение ответственности и полномочий персонала ООО «Кук-си Каби».
3. Подготовка, обучение и оценка персонала ООО «Кук-си Каби».
4. Разработка и управление трудовой мотивацией персонала ООО «Кук-си Каби».
5. Социальное обслуживание персонала ООО «Кук-си Каби» и обеспечение функционирования социальной инфраструктуры.
6. Информирование и воспитание сотрудников ООО «Кук-си Каби».
7. Анализ и урегулирование трудовых отношений персонала ООО «Кук-си Каби».

Управление персоналом ООО «Кук-си Каби» включает в себя следующий комплекс взаимосвязанных видов деятельности:

1. Определение потребности ООО «Кук-си Каби» в кадрах различной квалификации на основе стратегии его деятельности.
2. Анализ рынка труда.
3. Отбор и адаптацию персонала в ООО «Кук-си Каби».
4. Планирование карьеры сотрудников ООО «Кук-си Каби».

5. Обеспечение рациональных условий труда деятельности ООО «Кук-си Каби».

Из этого следует, что управления персоналом ООО «Кук-си Каби» является достаточно сложным процессом, который невозможен без соответствующего знания о методах, принципах, стилях управления персоналом и без выработки соответствующей концепции управления.

Проведенная оценка действующей системы управления персоналом показала, что эффективность системы довольно низкая (18,7 из 22 баллов). Из этого следует, что руководству ООО «Кук-си Каби» необходимо в дальнейшем совершенствовать и внедрять новые наиболее эффективные действия, реализация которых повысит степень эффективности управления до оптимального уровня.

В третьей главе предложены направления совершенствования системы управления персоналом в ООО «Кук-си Каби» и дана экономическая оценка их эффективности.

Поскольку было выявлено, что действующая система управления персоналом в ООО «Кук-си Каби» является недостаточно эффективной и рациональной для осуществления эффективного управления персоналом, то руководству организации были предложены следующие направления ее совершенствования:

1. Получение практических навыков в области управления персоналом за счет прохождения тренинга «Управление персоналом», который позволит получить современные практические навыки в области управления персоналом, а, следовательно, усовершенствовать действующую систему управления персоналом организации.

Затраты на реализации данного мероприятия составят 42500 руб. При этом эффект воздействия тренинга «Управление персоналом» на повышение производительности труда составит 75000 руб.



2. Автоматизация управления персоналом ООО «Кук-си Каби» за счет внедрения программы «Mirapolis HCM», что позволит полностью автоматизировать процесс управления персоналом организации.

Годовой экономический эффект от внедрения программы «Mirapolis HCM» составит 150220 руб., а затраты на ее внедрение окупятся за 7 мес., т. е. внедрение программы следует считать эффективным и рациональным.

В целом предложенные мероприятия позволят не только улучшить систему управления персоналом ООО «Кук-си Каби», но и само управление персоналом и их деятельность в целом.

**Заключение.** В ходе выполнения выпускной квалификационной работы автором работы была достигнута цель исследования и решены следующие, поставленные перед ним задачи:

1. Изучены теоретические основы исследования системы управления персоналом организации.
2. Приведена характеристика деятельности ООО «Кук-си Каби».
3. Рассмотрены особенности организации управления персоналом в ООО «Кук-си Каби».
4. Проведена оценка действующей системы управления персоналом ООО «Кук-си Каби».
5. Определены направления совершенствования системы управления персоналом ООО «Кук-си Каби».
6. Оценена экономическая эффективность предложенных направлений по совершенствованию системы управления персоналом ООО «Кук-си Каби».

Проведенный анализ теоретических основ исследования системы управления персоналом организации позволил сделать вывод о том, что система управления персоналом организации является составной частью общей системы управления организацией и в современных условиях от ее успешного построения и эффективности работы зависит достижение главных целей функционирования организации на экономическом пространстве. Из

этого следует, что система управления персоналом организации представляет из себя такую систему, в которой реализуются функции управления персоналом организации.

Проведенный практический анализ состояния системы управления персоналом организации на примере ООО «Кук-си Каби» позволил сделать вывод о том, что действующая система управления персоналом в организации является недостаточно эффективной и рациональной для осуществления эффективного управления персоналом. Поэтому руководству организации были предложены следующие направления совершенствования системы управления персоналом в ООО «Кук-си Каби», которые позволят не только улучшить систему управления персоналом ООО «Кук-си Каби», но и само управление персоналом и их деятельность в целом:

1. Получение практических навыков в области управления персоналом за счет прохождения тренинга «Управление персоналом». Применение данного мероприятия является эффективным, поскольку его реализация позволит получить современные практические навыки в области управления персоналом, что в свою очередь позволит усовершенствовать действующую систему управления персоналом организации.

2. Автоматизация управления персоналом ООО «Кук-си Каби» за счет внедрения программы «Mirapolis HCM». Применение данного мероприятия является теоретически эффективным, поскольку его реализация позволит полностью автоматизировать процесс управления персоналом организации.

В заключении был сделан вывод о том, что предложенный автором работы комплекс мероприятий по совершенствованию действующей системы управления персоналом в ООО «Кук-си Каби» является эффективным и рациональным, поскольку реализация на практике данных мероприятий позволит не только не только получить практические навыки в области управления персоналом организации, но и полностью автоматизировать процесс управления персоналом организации. Следовательно, реализация

мероприятий позволит усовершенствовать действующую систему управления персоналом в ООО «Кук-си Каби».