

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

**ФОРМИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ ИП ФУРЦЕВ)**

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

Налётовой Алены Викторовны
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

д.э.н., профессор

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

подпись, дата

Пчелинцева И.Н.

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

Рыночная экономика ставит ряд принципиальных задач, важнейшей из которых является: максимально эффективное использование кадрового потенциала. Для того чтобы этого достигнуть необходимо стратегическое управление персоналом организации, которое тесно взаимосвязано со стратегическим управлением всей организацией. Этим объясняется актуальность данной дипломной работы.

Цель выпускной квалификационной работы - на основе использования современных методов провести анализ системы развития персонала современной организации (на примере ИП Фурцев Ю.Ю. салон красоты «Сафита») и разработать мероприятия по ее совершенствованию.

Для достижения цели в выпускной квалификационной работе поставлены и решены следующие задачи:

Объект исследования – система развития персонала ИП Фурцев Ю.Ю. салон красоты «Сафита».

Предмет исследования – управленческие отношения, возникающие в процессе формирования системы развития персонала ИП Фурцев Ю.Ю. салон красоты «Сафита».

Теоретической основой исследования послужили отечественные и зарубежные публикации по исследуемой и смежным проблемам, законодательное и нормативное обеспечение системы управления персоналом, в том числе документы методического характера: положения, инструкции, методические указания.

В процессе работы использовались следующие методы: монографический, метод сравнения, графический, методы системного анализа, математического и логического анализа.

- рассмотреть понятие формирования системы развития персонала в организации;

- проанализировать содержание системы развития персонала в организации;

- изучить мероприятия, влияющие на формирование системы развития персонала;
- дать общую характеристику деятельности ИП Фурцев;
- проанализировать основные экономические показатели деятельности ИП Фурцев;
- провести анализ реализуемых мероприятий по развитию персонала в ИП Фурцев;
- выявить недостатки в развитии персонала в ИП Фурцев;
- сформировать план по развитию персонала и повышению квалификации работников в ИП Фурцев;
- провести оценку экономического результата предлагаемых мероприятий.

При написании выпускной квалификационной работы была использована научная, учебная, методическая, нормативно-справочная, периодическая и другая литература.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Значение развития персонала а организации

Человеческие ресурсы — это ключевой фактор оптимизации конкурентоспособности организаций, экономического благополучия и роста в целом.

Развитие персонала — это самый значимый фактор успешной работы каждой организации. Развитие персонала представляет собой процесс подготовки сотрудников к выполнению новых функций, замещению новых должностей, который включает в себя определение потребности в развитии, обучение, планирование карьеры, формирование кадрового резерва. Целью развития персонала является увеличение трудового потенциала сотрудников для решения разных задач.

Развитие персонала бывает общим и профессиональным.

1) Общее развитие — комплекс мероприятий, предназначенный для формирования у трудового коллектива единых ценностей, служебного продвижения и роста возможностей внесения вклада в развитие организации.

2) Профессиональное развитие — подготовка сотрудников, готовых к выполнению новых производственных функций и достойных для выдвижения на более высокие должности.

Развитие персонала требует значительных усилий человека, поэтому невозможно его осуществить без заинтересованности со стороны работника. При совершенствовании средств и методов стимулирования персонала мотивация сотрудников тоже развивается.

Знания и уровень компетентности работников – это основа для развития любого предприятия и страны в целом.

Ведущие организации затрачивают на профессиональное развитие своих сотрудников значительные средства – от 2 до 10 % фонда заработной платы. Эти затраты являются капиталовложениями, вкладываемыми организацией в развитие своих сотрудников, от которых она ожидает отдачи в виде повышения производительности.

Основополагающей целью взаимодействия с работниками является формирование на предприятии качественного конкурентоспособного человеческого капитала, творческих личностей с инновационным мышлением, высокой квалификацией, высокими деловыми качествами.

Обучение для работника представляет собой возможность повысить собственную квалификацию, совершенствовать профессиональные компетенции, знания, овладеть новыми навыками.

1.2. Содержание системы развития персонала в организации

Управление развитием персонала – это оказание воздействия на работников организации, которое реализуется с целью увеличения эффективности их деятельности с позиции интересов этой организации.

Основным моментом в системе управления развитием персонала можно назвать определение потребностей организации в данной области.

Обозначение приоритетов и цели корпоративного обучения во многих аспектах зависит от особенностей стратегического управления организацией в целом и персоналом в частности.

Эффективность вложений в человеческий капитал, в частности, в образование или повышение квалификации персонала, можно исследовать подобно эффективности инвестиций в новое оборудование, технологии, ценные бумаги.

Например, ПАО «Сбербанк России», являющийся одним из крупнейших российских банков, предоставляет своим сотрудникам многоуровневую возможность обучения и повышения квалификации.

На сегодняшний день в России применяется большое количество как собственных, так и заимствованных из западных стран методов обучения и развития персонала.

Система развития персонала имеет развитую структуру:

- активные методы;
- пассивные методы;
- коллективные методы;
- индивидуальные методы;
- методы с отрывом от производства;
- методы без отрыва от производства.

Систему развития сотрудников ПАО "Газпром нефть" условно можно разделить на две части: первая часть обеспечивает соответствие квалификации работников выполнению текущих поручений. Вторая часть подготавливает персонал для претворения в жизнь стратегических планов ПАО "Газпром нефти".

Страны, являющиеся мировыми центрами развития персонала, подвержены следующим тенденциям:

- 1) Рост значимости неформальных методов обучения в системе смешанного обучения.
- 2) Обучение и развитие сотрудников становится частью стратегии организации.
- 3) Увеличение роли программ развития кадрового резерва.
- 4) Развитие дистанционного обучения и коучинга.
- 5) Рост спроса на короткие тренинги и выступления спикеров.
- 6) Развиваются корпоративные университеты.

1.3 Мероприятия, влияющие на формирования системы развития персонала

Основополагающей целью взаимодействия с работниками является формирование на предприятии качественного конкурентоспособного человеческого капитала, творческих личностей с инновационным мышлением, высокой квалификацией, высокими деловыми качествами, коллективистской психологией, идентифицирующих себя с предприятием и способствующих ее процветанию.

Обучение для работника представляет собой возможность повысить собственную квалификацию, совершенствовать профессиональные компетенции, знания, овладеть новыми навыками, соответствовать в своих личностных и профессиональных качествах запросам рынка.

Таким образом, развитие персонала рассматривается как набор организационных мероприятий в области обучения трудового коллектива, его служебно - квалификационного развития, переподготовки, повышения квалификации и т.д. Весь этот основополагающий комплекс мероприятий способствует не только эффективной деятельности персонала, но и позволяет сотруднику быть полноценной, самовыражающейся личностью, готовой к восприятию всего нового, передового.

2. АНАЛИЗ ДЕЙСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ИП ФУРЦЕВ

2.1. Общая характеристика деятельности ИП Фурцев

Главными задачами салона является:

1. Качественное предоставление парикмахерских услуг и удовлетворение потребностей клиентов, работая по правилу «Клиент всегда прав»;
2. Обеспечение социально-экономического и материально-технического развития салона посредством активизации образовательной, производственно-хозяйственной и предпринимательской деятельности.

Организационная структура салона красоты представлена в Приложении А. В салоне осуществлена сложная линейная организационная структура, это связано с типом организации, т.к. в организациях малого бизнеса, в основном, встречается либо простая, либо сложная линейная структура.

Деятельность ИП Фурцев Ю.Ю. салон красоты «Сафита» ориентирована на жителей города Саратова со средним достатком. Салон предоставляет качественные и не дорогие косметические услуги.

Салон красоты предоставляет потребителям широкий ассортимент услуг: маникюр, педикюр; косметология; массаж; восковая депиляция; солярий; парикмахерские услуги и другие.

2.2 Анализ реализуемых мероприятий по развитию персонала в ИП Фурцев

В работе «Сафита» задействовано: 8 парикмахеров; 2 мастера маникюра и педикюра; косметолог; визажист; 2 администратора и 2 уборщицы.

Самый ценный капитал компании - сотрудники.

Индивидуальный предприниматель осуществляет организацию бухгалтерского учета предприятия и контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов.

Салон стремится предложить наилучшие решения, удовлетворяющие оптимальному соотношению цена–качество.

Из исследования можно сделать вывод, что в основном, работники имеют основной стаж работы от 3 до 5 лет — их опыт уже позволяет быть профессионалами и дальше развиваться.

Для сотрудников является приоритетом посещение профессиональных курсов, семинаров. Большинство работников «Сафита» закончили частное образовательное учреждение дополнительного образования и профессиональной подготовки «Школа Олега Федорова».

Таким образом, хотя и система обучения персонала в ИП Фурцев Ю.Ю. салон красоты «Сафита» организована достаточно эффективно, в организации не используются возможности обучения персонала внутри организации.

2.3 Недостатки в развитии персонала в ИП Фурцев

Первый фактор высокой заработной платы определяет выбор места работы. Вторым и третьим по значимости фактором: «возможность долговременных отношений с работодателем» (40%) и «возможность получения социальных благ» (40%).

В коллективе ИП Фурцев Ю.Ю. салон красоты «Сафита» сложились рабочие дружественные отношения.

На вопрос об удовлетворенности своей работой в салоне красоты «Сафита» 52% опрошенных сотрудников ответили, что удовлетворены. 28% полностью удовлетворены своей работой и 20% частично не довольны своей работой.

В ИП Фурцев Ю.Ю. салон красоты «Сафита» практически отсутствует карьерный рост. А это значит, что в ИП Фурцев Ю.Ю. салон красоты «Сафита» достаточно слабо развита мотивация сотрудников, а поэтому происходит текучесть кадров в организации.

В процессе работы ИП Фурцев Ю.Ю. "Сафита" возникает необходимость в повышении квалификации сотрудников. Чтобы снизить текучесть персонала, в ИП Фурцев Ю.Ю. "Сафита" предлагается проводить обучение и повышение квалификации сотрудников за счет предприятия.

3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ИП ФУРЦЕВ

3.1. Формирование плана по развитию персонала и повышение квалификации работников в ИП Фурцев

Важным фактором эффективной работы предприятия — это непрерывная переподготовка персонала. Чем выше его разряд, тем выше производительность его труда. Подготовка персонала — процесс приобретения работниками теоретических знаний и практических навыков. Повышение квалификации персонала — это процесс совершенствования теоретических знаний и практических навыков.

Различают три формы подготовки рабочих на предприятии: индивидуальная, групповая и курсовая.

Оценку поведения в рабочей обстановке рекомендуется проводить до обучения и после него.

Благодаря правильной системе мотивации работники чувствуют себя более значимыми, повышается интерес к работе.

3.2. Оценка экономического результата предлагаемых мероприятий

На расходы, связанные с обучением персонала, в программе предусмотрены денежные средства в размере 35000 рублей.

На реализацию данной задачи в программе заложена сумма в размере

230000 рублей, из них:

- для целей материального стимулирования сотрудников предполагается выплата квартальных премий по результатам работы за каждый квартал и рассчитывается по КПД (для премиального фонда в программе предусмотрена сумма в размере 180000 рублей).

- на организацию праздников для сотрудников предусмотрено 50000 рублей.

Таким образом, на реализацию программы повышения квалификации парикмахеров ИП Фурцев Ю.Ю. салон красоты «Сафита» будет потрачено $35000 + 230000 = 265000$ руб.

По нашим оценкам, в результате внедрения данного мероприятия прибыль ИП Фурцев Ю.Ю. салон красоты «Сафита» увеличится на 18 %. В 2017 году прибыль ИП Фурцев Ю.Ю. салон красоты «Сафита» составила 162800 руб., следовательно увеличение прибыли в 2018 году ожидается в размере: $162800 * 0,18 = 293040$ руб.

Эффективность мероприятия составит $293040 / 265000 = 1,1$, экономический эффект $293040 - 265000 = 28400$

Заключение

В настоящее время сильно ощущается борьба на рынке труда между работодателями, будь то отраслевые гиганты, монополии или компании среднего бизнеса. О нехватке квалифицированных кадров говорят все: специалисты по управлению персоналом, сотрудники рекрутинговых агентств, сами руководители компаний. Пока в основном всех волновала качественная характеристика персонала: времена в стране сильно изменились, бизнес-образование не успевает за потребностями рынка и постоянно меняющейся ситуацией на нем. В лучшем случае компании получают в качестве специалистов «полуфабрикаты», которые надо уметь

доводить до готовности. При этом одни компании предпочитают сами растить себе профессионалов, другие компании брать на работу уже сформировавшихся профессионалов, умеющих самостоятельно достигать поставленных целей. Спрос на уровне качества персонала превышает предложение. Перед компаниями постоянно стоит вопрос сохранения ценных кадров. В свете сложной для нашей страны демографической ситуации, грядет превышение спроса на персонал и на количественном уровне. Таким образом, потребность компании в сохранении, удержании сотрудников возрастает, и включать данную функцию в компании необходимо уже сейчас.

Обучающая деятельность предприятия представлена достаточно разнообразными ее видами. Прежде всего, обращает на себя внимание, что обучение может быть организовано непосредственно на предприятии собственными силами.

Система подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников на предприятии в условиях рынка, с одной стороны, должна быстро реагировать на изменение потребностей производства в рабочей силе, а с другой – предоставить работникам возможность для обучения в соответствии с их интересами.

Для успеха в салоне красоты очень важен правильный подбор кадров. От того, насколько правильно будет подобран персонал, будет зависеть дальнейшая работа.

Штат сотрудников ИП Фурцев Ю.Ю. салон красоты «Сафита» полностью укомплектован. Все сотрудники ИП Фурцев Ю.Ю. салон красоты «Сафита» являются высококвалифицированными специалистами, умеющими работать с посетителями. Оценивая степень удовлетворенности персонала в ИП Фурцев Ю.Ю. салон красоты «Сафита», можно отметить, что она находится на низком уровне, что во многом связано с низким уровнем оплаты труда.

На предприятии наблюдается значительная текучесть кадров. В основном это относится к должностям парикмахеров и администраторов.

Повышение квалификации парикмахеров ИП Фурцев Ю.Ю. салон красоты «Сафита» и совершенствование мотивации труда позволит повысить качество оказываемых услуг. Повышение качества обслуживания благотворно скажется на удовлетворенности клиентов салона красоты и их положительным отзывам о ИП Фурцев Ю.Ю. салон красоты «Сафита», что привлечет в салон красоты новых клиентов.

Затраты на реализацию программы повышения квалификации парикмахеров ИП Фурцев Ю.Ю. салон красоты «Сафита» планируются в сумме 265000 руб.

Результатом внедрения данного мероприятия будет являться увеличение прибыли ИП Фурцев Ю.Ю. салон красоты «Сафита» на 18 % в размере 162800 руб. Коэффициент экономической эффективности равен 1,1. Экономический эффект равен 28400.

Предлагаемые нами мероприятия достаточно эффективны и будут способствовать развитию персонала ИП Фурцев Ю.Ю. салон красоты «Сафита», что позволит наиболее эффективно управлять персоналом предприятия в современных экономических условиях.