

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

**ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА МАЛЫХ
ПРЕДПРИЯТИЯХ
(НА ПРИМЕРЕ ИП ПОДЪЯЧЕВА О.А. МАГАЗИН «ШИК»)**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

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

Шаминой Анастасии Александровны

Научный руководитель
к.э.н., доцент

дата, подпись

Л.И. Дорофеева

Заведующий кафедрой
к.э.н., доцент

дата, подпись

Л.И. Дорофеева

Саратов 2018 год

ВВЕДЕНИЕ. Актуальность темы. Малые предприятия – одно из главных слагаемых современного рынка, без которого не может планомерно развиваться экономическая система государства. Они практически полностью определяют темпы экономического роста, структуру и качество валового национального продукта. Процесс управления малым предприятием имеет свои особенности.

Современная система управления в малыми предприятиями должна быть, прежде всего, простой и гибкой. Главной её задачей должно быть обеспечение эффективности работы предприятия и его конкурентоспособности. В конкурентной борьбе без выполнения этих условий трудно вообще рассчитывать на успех.

Управление персоналом в организации один из наиболее сложных и ответственных моментов, как в теории, так и на практике менеджмента. Это связывают с особенностями психологии человека, а также сложностями в моделировании взаимоотношения в коллективе, а именно реакция персонала на воздействие менеджера. Стоит заметить, что взаимоотношения в коллективе в целом также играют значительную роль в управлении персоналом. В этой связи следует учесть, что каждый метод управления персоналом оказывает определенное воздействие на трудовую деятельность сотрудников.

Управление персоналом признается одной из наиболее важных сфер жизни предприятия, способного многократно повысить ее эффективность, а само понятие «управление персоналом» рассматривается в достаточно широком диапазоне от экономико-статистического до философско-психологического. В современном мире рыночных отношений прибыль организации непосредственно зависит от управления персоналом на предприятии. И чтобы достигнуть, нужных высот предприятию необходимо уделять большое внимание управлению персоналом.

Цель выпускной квалификационной работы – исследование особенностей управления персоналом на малых предприятиях на примере ИП Подъячева О.А. магазин «ШИК».

Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие **задачи**:

1. Дать понятие, раскрыть особенности и функции управления персоналом на малых предприятиях.
2. Выявить особенности связующих процессов в управлении персоналом на малых предприятиях.
3. Представить критерии и показатели эффективности управления персоналом.
4. Дать общую характеристику деятельности магазина «ШИК».
5. Рассмотреть особенности системы управления персоналом в магазине «ШИК».
6. Представить новую систему мотивации персонала в магазине «ШИК».
7. Совершенствовать обучение персонала магазина «ШИК».
8. Дать оценку эффективности предложенных рекомендаций.

Объектом работы выступает система управления персоналом на малых предприятиях.

Предметом исследования являются управленческие отношения, возникающие по поводу управления персоналом на малых предприятиях.

Теоретической и методологической базой исследования явились труды зарубежных и российских исследователей по проблемам теории управления и организационного поведения. В исследовании были использованы следующие методы: метод теоретического исследования, основанный на анализе существующих концепций и подходов, относящихся к предмету исследования; анализ документов, опросы, наблюдение, количественные и графические методы обработки социологической информации, описание и объяснение полученных результатов. В разработку

проблемы управления персоналом на малых предприятиях большой вклад внесли ученые, Алексеева Л.Е., Базаров Т.Ю., Бусыгин А.К., Армстронг-Смит М., Виноградова М.В., Журавлев П.В., Маренков Н.Л., Николаев Н.А., Одегов Ю.Г., Панфилов А.И., Самохвалов А.Э., Симилян Н.А, именно их труды легли в основу написания выпускной квалификационной работы.

Научная новизна исследования заключается в: 1) комплексном подходе к изучению управления персоналом на малом предприятии; 2) уточнении содержания процесса управления персоналом на малом предприятии 3) формулировании непосредственной и конечной целей управления персоналом; 4) определении функций и форм управления персоналом в магазине «ШИК».

Практическая значимость работы заключается в возможности использования результатов исследования в организации управления в малом предприятии магазине «ШИК».

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, 3 глав, заключения, списка использованных источников и литературы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В главе 1 «Теоретические основы управления персоналом на малых предприятиях» раскрываются все аспекты, касающиеся управления поведением персонала, это факторы, влияющие на выбор стиля руководства персонала, различные методы по принятию решений и многое другое.

В нашем современном мире, в рыночных отношениях каждое предприятие для успешной работы и реализации своих целей, для получения прибыли должно наиболее благоприятно задействовать свой персонал. Персонал предприятия это его личный состав, работающий по найму, обладающий высококвалифицированными характеристиками и имеющий трудовые отношения с работодателем.

Управление персоналом это целенаправленная деятельность руководителей всех уровней управления организации и работников структурных подразделений системы управления персоналом, включающая

разработку стратегии кадровой политики, концепцию, принципы, методы и технологию управления персоналом организации.

Но одна из важных проблем малого предприятия в настоящее время это социальная незащищенность сотрудников. Благополучие персонала зависит целиком от руководителя. Статистические данные в настоящее время не утешительны. Слабая формализация трудовых отношений: часто предпочтение отдается устным трудовым договорам, редко гарантируется охрана труда, широко практикуются гибкие формы принуждения сотрудников к труду без оплаты больничных и ежегодных отпусков. Молодых женщин с маленькими детьми руководители малого предприятия неохотно трудоустраивают. Зачастую отказывают в трудоустройстве. Практически на всех малых предприятиях отсутствуют коллективные договоры, профсоюзы, которые смогли бы оказать давление на администрацию, в защиту интересов работников. Единственный документ, который регулирует отношения работодателя с работниками, - Трудовой кодекс РФ. В ст. 59 Трудового кодекса РФ.

В главе 2 «Анализ особенностей управления персоналом в магазине «Шик» отражены все вопросы по управлению персоналом на конкретном примере. Здесь характеризуются и профессионально-квалификационный уровень управления.

Магазин ИП Подъячева О.А. «ШИК» представлен на рынке города Красноармейск. Основан 12 декабря 2000г.

Полное название организации: магазин ИП Подъячева О.А. «ШИК».

Местонахождение: 412800, Саратовская область, г. Красноармейск, ул. Луначарского, 4.

Основной вид деятельности: розничная торговля непродовольственными товарами.

Оквэд организации: 47.51 Торговля розничная текстильными изделиями в специализированных магазинах.

Общество может осуществлять внешнеэкономическую деятельность по всем вышеперечисленным видам в соответствии с действующим законодательством.

ИП Подъячева О.А. магазин «ШИК» имеет круглую печать, зарегистрированную в соответствующих государственных органах в установленном порядке и содержащую полное официальное наименование, местонахождение и его идентификационный номер налогоплательщика (ИНН), а также угловой штамп и бланки со своим наименованием, собственную эмблему, зарегистрированный в установленном порядке товарный знак и иные реквизиты; необходимые для деятельности организации.

В соответствии с законодательством РФ ИП Подъячева О.А. магазин «ШИК» осуществляет мероприятия по обязательному социальному и медицинскому страхованию своих работников и обеспечивает им безопасные условия труда.

Структура управления может изменяться во времени в соответствии с динамикой масштабов и содержания функций управления. Организационная структура управления ИП Подъячева О.А. магазин «ШИК» линейная. На предприятии действует принцип единоначалия, суть которого состоит в том, что подчиненные выполняют распоряжения одного руководителя. Имущество предприятия составляют основные и оборотные средства, а так же иные ценности, стоимость которых отражается в бухгалтерском балансе.

Предприятие ИП Подъячева О.А. «ШИК» ориентирован на покупателей со средним доходом. Для привлечения покупателей собственник магазина старается установить среднюю цену на товар широкого спроса. Цель создания предприятия лежит в основе удовлетворения вкусов потребителей и извлечение прибыли. Штат работников на предприятии: 8 человек.

Территориально самый главный конкурент ИП Подъячевой О.А. ТЦ «Матрица». Но проведя анализ сотрудников ТЦ «Матрица» выяснилось, что штат работников часто меняется. Связано это с маленькой оплатой труда и с не достойной мотивацией сотрудников. Второй конкурент магазина «ШИК» является ТЦ «Московская Ярмарка», в котором есть также недостатки в персонале, большая текучесть.

В главе 3 «Направления совершенствования управления персоналом в магазине «Шик» рассмотрены направления на совершенствования управления персоналом в магазине «ШИК».

Чтобы предприятие ИП Подъячева О.А. магазин «ШИК» смогло достичь высоких целей, а самая главная цель данного предприятия получения прибыли. Основной задачей собственника должно быть система конкретных мотиваций, которые будут поддерживать в коллективе настрой для высоких достижений в профессионализме и работоспособности.

Эффективность и результативность работы сотрудника зависит от двух факторов.

Первый фактор – это профессиональные знания сотрудника, умения и навыки работника, а так же компетенция специалиста, но как показывает практика и статистика этот фактор является не самым главным.

Второй фактор – это отношение сотрудника к данной работе, желание ее выполнять на высшем уровне, то есть уровень мотивации в данном предприятии.

Основное внимание должно быть уделено справедливости в вознаграждении сотрудников. Ошибки руководства в поощрении могут свести на нет все усилия по реализации новой программы. И сложившийся коллектив в данной организации может дать трещину в взаимопонимании между сотрудниками и руководителем, а так же между самими работниками.

Сотрудник получает вознаграждение в полном размере, только при условии, что он проработал в организации календарный год. Данный факт не отменяет возможности у сотрудника магазин «ШИК» получения

вознаграждения сотрудниками, не проработавшими года, по уважительной причине, такова причина может быть больничный лист.

Профессиональное обучение – процесс непосредственной передачи новых профессиональных знаний, навыков или умений сотрудникам организации.

Предметом обучения являются: знания – получение теоретических, методических и практических знаний необходимых работнику для выполнения своих обязанностей на рабочем месте; умения – способность выполнять обязанности, закрепленные за работником на конкретном рабочем месте; навыки – высокая степень умения применять полученные знания на практике, навыки предполагают такую меру освоения работы, когда вырабатывается сознательный самоконтроль; способы общения (поведения) – форма жизнедеятельности личности, совокупность действий и поступков индивида в процессе общения с окружающей действительностью, выработка поведения, соответствующего требованиям, предъявляемым рабочим местом, социальные отношения, коммуникабельность.

Руководитель организации ИП Подъячева О.А. магазин «ШИК» один раз в год направляет сотрудников на семинары и профессиональные тренинги за счет денежных средств предприятия.

Мотивация сотрудников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом, поскольку она выступает непосредственной причиной его поведения. Ориентация работников на повышение эффективности деятельности организации по существу является главной задачей руководства персоналом. Это говорит о том, что мотивация и стимулирование являются неотъемлемой составляющей управленческой деятельности. Они позволяют в полной мере осуществлять индивидуальный подход к персоналу и реализовывать личностный потенциал, как руководителя, так и всех остальных сотрудников для достижения текущих и стратегических целей организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. В заключении бакалаврской работы содержатся основные выводы и рекомендации по теме исследования.

Исследовав теоретическую основу организации управления персоналом на предприятия ИП Подъячева О.А. магазин «ШИК» можно сделать некоторые выводы и подвести итоги.

Магазин ИП Подъячева О.А. «ШИК» представлен на рынке города Красноармейск. Основан 12 декабря 2000г.

Предприятие ИП Подъячева О.А. «ШИК» ориентирован на покупателей со средним доходом. Для привлечения покупателей собственник магазина старается установить среднюю цену на товар широкого спроса. Цель создания предприятия лежит в основе удовлетворения вкусов потребителей и извлечение прибыли. Штат работников на предприятии: 8 человек.

Сфера торговли характеризуется высокой текучкой кадров, при этом продавец играет самую главную роль в процессе реализации – от качества его действий зависит результат продаж. Соответственно, эффективное управление персоналом в магазине является одной из приоритетных задач торговой компании, ориентированной на рост своих экономических показателей.

Управление персоналом в магазине одежды разрабатывает стандарты качественного обслуживания покупателей и предъявляет достаточно высокие требования к продавцу-консультанту и его квалификации, так как в этом магазине сервис играет первостепенную роль и выступает в качестве инструмента для увеличения продаж.

Руководитель организации ИП Подъячева О.А. магазин «ШИК» один раз в год направляет сотрудников на семинары и профессиональные тренинги за счет денежных средств предприятия. Благодаря ежегодным семинарам сотрудники приобретают квалифицированные профессиональные качества в работе от специалистов в этой сферы.

Мотивация сотрудников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом, поскольку она выступает непосредственной причиной его поведения. Ориентация работников на повышение эффективности деятельности организации по существу является главной задачей руководства персоналом. Это говорит о том, что мотивация и стимулирование являются неотъемлемой составляющей управленческой деятельности. Они позволяют в полной мере осуществлять индивидуальный подход к персоналу и реализовывать личностный потенциал, как руководителя, так и всех остальных сотрудников для

Детально проработанная и документально закреплённая логистика управления персоналом на малом предприятии становится эффективным инструментом предварительного, текущего и последующего контроля за деятельностью организации и её положением на рынке.

На предприятии очень серьезно подходят к проблеме подбора кадров, тем более что количество требуемых специалистов не велико, т.к. работающий персонал не спешит уйти с предприятия. Каждый знает свою работу, умеет решать задачи в «автономном режиме». Конечно, не все идеально в работе с персоналом; еще много недостатков, нерешенных проблем, но сама постановка, стратегия и тактика работы с персоналом в духе времени вполне соответствует рыночным отношениям.

В итоге можно констатировать, что «человеческий фактор» играет решающую роль в любом производственном процессе. Технология процесса управления персоналом в ИП Подъячева О.А. в принципе на современном уровне, оказывает решающее значение на результаты работы предприятия в целом (в том числе финансовые), хотя и есть много ухудшений и недоработок, которые нужно устранять.

В ходе работы были поставлены и решены следующие задачи:

1. Рассмотрены понятия, особенности и функции управления персоналом на малых предприятиях.

2. Раскрыты особенности связующих процессов в управлении

персоналом на малых предприятиях

3. Сравнили критерии и показатели эффективности управления персоналом

4. Дана общая характеристика деятельности магазина «Шик»

5. Рассмотрены особенности системы управления персоналом в магазине «Шик».

6. Проведены работы по улучшению системы мотивации персонала в магазине «Шик»

7. Предложены методы по обучению персонала магазина «Шик»

8. Дана оценка по эффективности предложенных рекомендаций.

В целом можно сделать вывод, что внедрение предложенных мероприятий в сочетании с совершенствованием иных методов управления позволит повысить заинтересованность сотрудников в результатах своего труда и эффективность всей системы управления организации.