

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента и маркетинга

Управление человеческими ресурсами на примере ИП Рогова Д.В.

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 5 курса _____ Группы

направления 38.03.03 Управление персоналом организации

Экономический факультет

Научный руководитель

к.с.н., доцент

подпись, дата

И.В. Стазаева

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Саратов 2021

Введение. Актуальность написания выпускной квалификационной работы заключается в том, что от эффективности использования труда в производственном процессе во многом зависят показатели объема производства продукции организацией, качество продукции, а также возникающий в связи с этим финансовый результат, а в конечном счёте и экономический потенциал организации. В связи с этим оценка эффективности человеческими ресурсами является очень важной функцией каждой организации, и очень важным разделом в системе проведения анализа финансовых результатов организации.

Проектирование эффективного управления человеческими ресурсами является основой производительной работы всего предприятия. Управление человеческими ресурсами имеет важнейшее значение для каждого хозяйствующего субъекта. А эффективное управление человеческими ресурсами является одним из главных условий удачных финансовых результатов организации.

Объектом исследования являются общественные отношения, связанные с управлением человеческими ресурсами в организации.

Предметом исследования выступает управление человеческими ресурсами организации как конкретная функция организации в рамках ИП Рогова Д.В.

Цель исследования выпускной квалификационной работы – анализ теоретических и практических основ управления человеческими ресурсами организации в ИП Рогова Д.В.

При достижении поставленной цели были реализованы следующие задачи:

- анализ понятия, сущности и основных задач управления человеческими ресурсами;
- анализ методики управления человеческими ресурсами;
- изучение особенностей формирования внутрифирменного механизма управления человеческими ресурсами в современных условиях;

- анализ основного вида деятельности организации и ее финансовых характеристик;
- анализ существующей системы управления человеческими ресурсами;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на совершенствование системы управления человеческими ресурсами.

Основное содержание работы. Человеческие ресурсы представляют собой совокупность трудового потенциала сотрудников определённой трудовой организации. А трудовой потенциал, в свою очередь, есть воплощённый в людях человеческий капитал, который реализуется в их образовании, квалификации, знаниях и опыте.

Термин человеческие ресурсы употребляется и для обозначения суммарной ценности, так называемого сырого продукта, величины, которая определяется количеством людей, которые составляют трудовые ресурсы страны, а также человеческого капитала, которым данные люди обладают.

Управление человеческими ресурсами в науке рассматривается с различных сторон. С одной стороны, данный процесс можно определить как систему разработки и впоследствии реализации взаимосвязанных, продуманных решений по поводу регулирования отношений труда и занятости на уровне организации. Важно отметить, что качество принятых в данной области решений непосредственно влияет на способность как организации в целом, так и отдельного сотрудника достигать поставленных целей.

Управление человеческими ресурсами — это подход к управлению персоналом предприятия, при котором сотрудники рассматриваются как наиболее ценный ресурс в конкурентной борьбе, который необходимо мотивировать и развивать для достижения стратегических целей организации.

Основная цель управления человеческими ресурсами состоит в том, чтобы обеспечить организацию такими работниками, которые позволят организации эффективно достигать своих целей.

Управление человеческими ресурсами как функция организации представляет собой основной ресурс деятельности любой организации. Её можно определить как важнейшую функцию каждой организации, которая заключается в целостном и стратегическом воздействии одного субъекта (управления организации) на другой (трудовые ресурсы предприятия), с целью достижения поставленных целей, как перед организацией, так и перед сотрудниками. Данная функция имеет ряд задач, которые из неё вытекают. Правильная реализация данной функции в организации положительно отражается на производстве.

Эффективность использования человеческих ресурсов определяется по следующим показателям:

- объём производства на одного сотрудника;
- затрачиваемым временем на производство единицы продукции;
- производительностью труда за единицу времени (учитывается как натуральное, так и стоимостное выражение);
- текучестью кадров;
- потерянной производительностью (то есть произведением добавленной стоимости в час на количество потерянных часов от неявки сотрудников организации на рабочие места);
- отношением потерянного сотрудниками времени к общему количеству потерянных часов от неявки сотрудников на рабочие места);
- издержками на одного сотрудника;
- издержками на оплату труда за производственный час.

Концепция развития человеческих ресурсов фокусируется на саморазвитии, которое в идеале осуществляется на трех уровнях:

1. Индивидуальный уровень – работники всех уровней развиваются с тем, чтобы стать внутри организации партнерами, которые ведет себя

так, словно эта организация является их собственностью.

2. Групповой уровень – вместо «команды звезд» во всех сферах организации развиваются «звездные команды», основанные на принципах гуманизма.

3. Организационный уровень – организация развивается, чтобы превратиться в организацию, которая постоянно учиться и умеет вырабатывать свое видение нового состояния и окружающей среды.

Кадровый резерв – это специально сформированная и подготовленная группа работников, предназначенных для выдвижения на руководящие должности более высокого уровня. Для того, чтобы работа с кадровым резервом систематически и планомерно, руководитель должен иметь четко функционирующую службу управления персоналом. Работа по формированию кадрового резерва любой организации обеспечивает:

Работа с кадровым резервом направлена, прежде всего, на совершенствование развития персонала, его профессионального роста и построение карьеры. Планирование кадрового резерва имеет целью спрогнозировать персональные продвижения, их последовательность и сопутствующие им мероприятия.

Развитие персонала также невозможно представить без планирования и реализации карьеры конкретных работников. Карьера определяется как успешное продвижение вперед в той или иной области деятельности. Планирование и реализация карьеры работников – составная часть кадровой политики организации, которая органически входит в систему работы с резервом кадров, обеспечивая развитие личности работников, решение стратегических, инновационных, управленческих и других задач. Планирование карьеры – это разработка наиболее вероятной системы, замещения должностей для конкретного руководителя или специалиста за время его работы.

ИП Рогова Дарья Валерьевна зарегистрирован 15 февраля 2018 г. регистратором Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы

№19 по Саратовской области. Основным видом деятельности является «Предоставление услуг парикмахерскими и салонами красоты». ИП присвоены ИНН 645395267058 и ОГРНИП 318645100012081.

ИП РОГОВА Д. В. располагается по адресу: Саратов, Саратовская область.

Организационная структура ИП Рогова Д.В. – линейная (См.: Рис.1), имеющая ряд достоинств:

- четкие системы взаимосвязи между руководителями и подчиненными;
- быстрота реакции в ответ на прямые указания;
- личная ответственность руководителя за конечные результаты предприятия и другие.

Конечно же, есть и недостатки, такие как высокие требования к руководителю и перегрузка администратора.

В ходе исследования была разработана анкета, которая позволяет получить первичную информацию об уровне удовлетворенности работников с позицией долговременности их отношений с данным работодателем.

Данные, полученные от анкетирования, позволяют определить, что 69% работников организации в ближайшее время не собираются покинуть салон. Однако если бы пришлось менять работу, то 75% опрошенных сотрудников ушли бы из данной организации по причине низкой зарплаты.

Важным этапом анализа трудовых ресурсов ИП Рогова Д.В. является рассмотрение их состава и структуры по возрасту и полу. Эти данные были выявлены в результате анкетирования и показали, что: 100% работников салона - женщины; работники в возрасте до 25 составляют 56%, от 25 до 35 лет - 37%; 69% работников салона семейные люди, имеющие одного (37,5%) или двоих детей (12,5%).

Данные анкетирования говорят о том, что в ИП Рогова Д.В. работают в основном молодые специалисты (56%), имеющие небольшой стаж и опыт

работы, но творчески подходящие к процессу, хотя, в связи со слабой мотивацией труда присутствует большая их текучесть.

Образование работников: среднее специальное - 37,5%, незаконченное высшее образование имеют 12,5%, высшее - 31,2%, прочее образование, в том числе и специальные курсы - 18,8%.

Что бы в полной мере проанализировать систему управления персоналом ИП Рогова Д.В. была проанализирована работа администратора с помощью метода наблюдения, в ходе наблюдения оценивались такие параметры как ведение телефонных переговоров, консультирование клиентов и помощь посетителям салона в выборе услуги. Наблюдение показало, что в 40% случае обращения клиента к администратору посетитель не получил должного ответа, либо время ожидания ответа было слишком велико.

Средняя выработка одного парикмахера выросла на 7,8%, а средняя выработка одного администратора выросла на 3,3%. Данная тенденция является положительной и характеризует эффективную организацию труда в ИП Рогова Д.В.

Также отметим, что в настоящее время 69% сотрудников салона красоты не собираются менять место работы, однако 75% опрошенных при возникновении определенных условий сменили бы рабочее место.

Данных 75% не устраивает оплата труда, они считают ее низкой, поэтому руководству ИП Рогова Д.В. необходимо рассмотреть возможности повышения заработной платы для своих сотрудников.

На основании проведенного анализа состояния системы управления персоналом в ИП Рогова Д.В. предлагаются следующие мероприятия по ее совершенствованию:

1. Улучшение системы набора, отбора и подготовки кадров.
2. Периодическое повышение квалификации работников.
3. Предоставление сотрудникам быстрого карьерного роста.
4. Формирование социального пакета.
5. Поднятие корпоративного духа.

6. Создание и содержание зоны отдыха.
7. Внедрить методику оценки персонала «360 градусов».

План внедрения мероприятия, его сроки и ответственные сотрудники представлены в таблице 1.

Таблица 1 - План внедрения предложенных мероприятий на 2021 год

№	Мероприятия	Сроки выполнения	Разработчик	Исполнитель
1	Улучшение системы набора, отбора и подготовки кадров	В течение года	Директор	Директор
2	Периодическое повышение квалификации работников.	1 раза в квартал	Директор	Администратор
3	Предоставление сотрудникам быстрого карьерного роста	В течение года	Директор	Директор
4	Формирование социального пакета.	Июль – август	Директор	Директор
5	Поднятие корпоративного духа.	1 раз в квартал	Директор	Администратор
6	Внедрение методики оценки персонала «360 градусов»	Июль	Директор	Администратор

Перечень затрат от внедрения мероприятий представлен в таблице 2.

Таблица 2 - Затраты на внедрение мероприятий, тыс. руб.

Наименование мероприятия	Единовременные затраты	Ежемесячные затраты	Общая сумма затрат
Улучшение системы набора, отбора и подготовки кадров	-	25	300
Периодическое повышение квалификации работников	-	13	156
Предоставление сотрудникам быстрого карьерного роста	50	-	50
Формирование социального пакета	200	65	980
Поднятие корпоративного духа	-	10	120
Итого в год	250	113	1606

Рассчитаем экономический эффект от внедрения мероприятий. Данные для расчета экономического эффекта от внедрения мероприятий занесены в таблицу 3. Основываясь на методе экспертных оценок, ожидаемый рост выручки предприятия от проведения мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом составит примерно 2 - 5 %. Учитывая

прогноз объема выручки от реализации продукции на 2021 г., ожидаемый объем выручки составит приблизительно 2527915 тыс. руб.

Таблица 3 - Данные для расчета экономического эффекта от внедрения мероприятий

Показатели	До мероприятия 2021 г.	После мероприятия	Изменение	
			Абс. знач.	% прироста
Выручка от реализации продукции, услуг или (без НДС), тыс. руб.	2454287	2527915	73628	102,99
Себестоимость продукции, услуг, тыс. руб.	1669910	1696080	26170	103,91
Затраты на один руб. реализации, коп.	0,86	0,86	-	-
Балансовая прибыль, тыс. руб.	101040	113320	12280	112,15
Чистая прибыль, тыс. руб.	58710	67990	9280	115,81
Рентабельность продуктов, %	15,08	16,28	1,2	107,96
Рентабельность продаж, %	7,62	8,4	0,78	110,24

Экономический эффект составит: $Ээ = 2527915 - 2454287 = 73628$ тыс. руб.

Срок окупаемости затрат составит:

$T = 1969 / 73628 = 0,026$ года, что составляет примерно 2дня.

К социальным результатам внедрения проекта совершенствования организации оценки персонала можно отнести:

- обеспечение организации квалифицированным персоналом,
- повышение качества, оперативности и обоснованности информации,
- обеспечение сотрудников необходимой информацией,
- формирование механизма обратной связи между подчиненными и руководством компании,
- создание благоприятного социально – психологического климата,
- повышение производительности труда.

Заключение. Качество управления в ситуациях с рыночной экономикой является одним из существенных фактов формирования малого бизнеса.

Мероприятия по улучшению системы набора, отбора и подготовки кадров включают в себя расходы на поиск, приём

высококвалифицированных специалистов на предприятие. Периодическое повышение квалификации работников предусматривает затраты на заключение договоров с различными учебными заведениями для последующего обучения сотрудников предприятия. Затраты на мероприятия по предоставлению сотрудникам быстрого карьерного роста связаны в основном с переоформлением документации. Затраты на формирование социального пакета будут достаточно велики, так как включают в себя большое количество услуг таких как оформление полисов дополнительного медицинского страхования, приобретение абонементов в фитнес - центры. Затраты на мероприятия по поднятию корпоративного духа включают в себя такие расходы как обращение в специальное агентство по проведению праздников и организации тимбилдинговых мероприятий.

Экономический эффект от предлагаемых мероприятий составит 73628 тыс.руб.

К социальным результатам внедрения проекта совершенствования организации оценки персонала можно отнести:

- обеспечение организации квалифицированным персоналом,
- повышение качества, оперативности и обоснованности информации,
- обеспечение сотрудников необходимой информацией,
- формирование механизма обратной связи между подчиненными и руководством компании,
- создание благоприятного социально – психологического климата,
- повышение производительности труда.

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.

Управление персоналом, прежде всего, основывается на принципах интереса сотрудников предприятия работать на нее, на достижение определенных целей. Исследование мотивации работников является нужным условием для компетентного строя плодотворной системы управления персоналом в каждой организации. Это позволяет увеличить эффективность и качество профессиональной деятельности, увеличивает удовлетворенность работой, содействует профессиональному росту, а также помогает уменьшить текучесть кадров и притянуть в организацию сотрудников высокой квалификации.