

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

Кафедра менеджмента и маркетинга

**Совершенствование системы управления персоналом на примере ООО
«Волга-Билдинг»**

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 5 курса 542 Группы

направления 38.03.03 Управление персоналом организации

Экономический факультет

Хахатовой Елены Юрьевны

Научный руководитель
д.э.н., профессор

Н.С. Землянухина

Зав. кафедрой
к.э.н., доцент

Л.И. Дорощева

Введение. Актуальность выпускной квалификационной работы заключается в том, что одной из важнейших проблем на современном этапе развития экономики большинства стран мира является проблема в области работы с персоналом. При всем разнообразии существующих подходов к этой проблеме в различных развитых странах основными наиболее распространенными направлениями являются: формализация методов и процедур отбора кадров, разработка научных критериев их оценки, научный подход к анализу потребностей для руководящего состава, продвижение молодых и перспективных работников, повышение обоснованности кадровых решений и расширение их гласности, систематическое согласование экономических и государственных решений с основными элементами кадровой политики.

Степень разработанности проблемы. Анализ научной литературы по проблемам менеджмента показывает, что управление персоналом организаций рассматривается как одна из наиболее сложных и многоплановых задач, решение которой требует больших финансовых, организационных и временных затрат. В современной науке широкую известность в области управления персоналом получили работы зарубежных социологов и экономистов: П. Друкера, М.Х. Мескона, Г. Минцберга и др., российских ученых: Б.З. Мильнера, Л.И. Евенко, М.В. Грачева, П.В. Журавлева, Т.Ю. Базарова, Э.А. Уткина, Б.М. Генкина, В.В. Травина, А.П. Егоршина, Ю.Г. Одегова, М.И. Магура, Е.В. Маслова, И.В. Шевченко, Р.А. Попова, Ф.Р. Уфимцева и др.

Целью выпускной квалификационной работы является – совершенствование системы управления персоналом на примере ООО «Волга-Билдинг».

Исходя из вышеуказанной цели, необходимо решить следующие задачи:

– изучить теоретические основы понятия «система управления персоналом»;

- изучить общую характеристику анализируемого предприятия;
- провести финансовый анализ конкретной организации;
- сформулировать основные выводы о деятельности компании, а также о ее преимуществах и недостатках;
- разработать мероприятия и предложения по совершенствованию системы управления персоналом компании на основе проведенного анализа;
- провести оценку эффективности предложенных мероприятий.

Основное содержание работы. Формирование (становление) персонала организации – особая стадия, в процессе которой закладываются основы его инновационного потенциала и перспективы дальнейшего наращивания. Эта стадия является исключительно важной в жизненном цикле нового предприятия.

Система управления персоналом - это совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом.

Управление персоналом предприятия, как система, является элементом непостоянным. Трудность в области управления персоналом возникает, во-первых, в силу сложности управленческого труда, а, во - вторых, в силу того, что персонал - самый трудозатратный предмет управления на предприятии.

Управление персоналом описывает и устанавливает нормы отношений и методы их реализации между субъектом и объектом управления, в качестве которого выступает сотрудник либо весь трудовой коллектив.

В настоящее время управление персоналом рассматривается как целенаправленная активность сотрудников подразделений предприятия, линейных и многофункциональных управляющих, которые исследуют стратегии кадровой деятельности, теорию управления персоналом, создание и улучшение системы управления кадровыми ресурсами, взаимодействие трудовых ресурсов на разных функциональных уровнях.

Основными принципами стадии использования системы управления персоналом являются:

- соответствие численности работников объему выполненных работ;
- согласование работника со степенью сложности его трудовых функций;
- обусловленность структуры персонала предприятия объективными факторами производства;
- максимальная эффективность использования рабочего времени;
- создание условий для постоянного повышения квалификации и расширения производственного профиля работников.

Система управления персоналом включает в себя следующие направления деятельности:

- планирование ресурсов: исследование рынка, выявление необходимости в людских ресурсах, определение необходимых издержек;
- формирование резерва претендентов;
- подбор персонала: выявление наилучших кандидатур на конкретные должности;
- определение заработной платы и компенсации: исследование структуры заработной платы и льгот в целях привлечения и найма персонала;
- профориентация и переобучение;
- исследование способов оценки трудовой деятельности;
- определение методов и причин внутреннего движения персонала;
- подготовка управляющих сотрудников, управление продвижением согласно службе;
- трудовые отношения: осуществление переговоров по заключению коллективных договоров.

Выделяют, как правило, три основных необходимых фактора становления персонала:

- полезность, т.е. необходимость каких - то действий в

организации;

- целенаправленность, т.е. система административно - правовых стереотипов;

- целеустремленность, т.е. дееспособность труженика лично ставить цели и достигать их. Социальная роль целей состоит в соединении интересов каждого работника с целями, задаваемыми организациями, а затем и с целями общества.

Управление персоналом фирмы обладает множеством нюансов. Система управления персоналом основывается на уставе предприятия.

Главные функции управления персоналом организации формируются при использовании кадровой политики.

Кадровая политика предполагает стратегическую базу работы с трудовыми ресурсами организации. Основным объектом кадровой политики фирмы считается персонал. Персоналом компании называется весь состав ее служащих. Кадры создают непрерывность производственного цикла. От квалификации трудового коллектива, их профессиональных умений, деловых свойств зависит результат финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Цель кадровой политики создать сплоченную, ответственную, высокоразвитую и высокопроизводительную команду.

Задачи кадровой стратегии включают:

- улучшение репутации фирмы;
- анализ внутрифирменной атмосферы;
- анализ потенциала кадрового состава;
- предостережение увольнений сотрудников.

Рассматривая процесс управления персоналом как целостную систему, можно выделить основные элементы, реализующие следующие функции:

1. Организационную:

- планирование источников комплектования кадрами;
- информированность населения о наборе кадров и сроках набора;

- объем средств, выделенных на подготовку кадров и жилищно-бытовое строительство, и др.

2. Социально-экономическую:

- комплекс условий и факторов, определяющих использование и закрепление персонала.

3. Воспроизводственную:

- обеспечивающую создание учебно-материальной базы и развитие персонала.

Персонал — это личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев.

Основными признаками персонала являются:

- наличие его трудовых взаимоотношений с работодателем, оформляемые трудовым договором;

- обладание определенными качественными характеристиками (профессией, специальностью, квалификацией, компетентностью и др.), наличие которых определяет деятельность работника на конкретной должности или рабочем месте;

- целевая направленность деятельности персонала, т.е. создание условий работнику для достижения целей предприятия.

ООО «Волга – Билдинг» зарегистрирована по адресу 410022, г. Саратов, пр-кт Энтузиастов, д. 102, ОФИС 2-5, 410022. Директор организации ООО «Волга-Билдинг» Хахаев Юрий Иванович.

Основным видом деятельности компании является Производство пластмассовых изделий, используемых в строительстве.

Кадровая политика ООО «Волга-Билдинг» включает в себя следующие аспекты:

- общие принципы и приоритеты целей компании;
- организационно-штатная политика (планирование потребности, набор, продвижение, перемещение, увольнение, создание резерва сотрудников); организационно-трудовая политика (условия труда, техника

безопасности);

- информационная политика (принципы системы движения информации);

- финансовая политика (принципы распределения средств, основы системы компенсаций);

- политика развития персонала (принципы подготовки программ развития персонала);

- оценка результатов деятельности.

ООО «Волга – Билдинг» зарегистрирована по адресу 410022, г. Саратов, пр-кт Энтузиастов, д. 102, ОФИС 2-5, 410022. Директор организации ООО «Волга-Билдинг» Хахаев Юрий Иванович.

Основным видом деятельности компании является Производство пластмассовых изделий, используемых в строительстве.

Размер уставного капитала 10 000 руб. Общество с ограниченной ответственностью «Волга-билдинг» присвоен ИНН 6452126401, КПП 645101001, ОГРН 1176451003629, ОКПО 06706681.

Стратегическими целями и задачами компании ООО «Волга-Билинг» в области розничной торговли являются:

- привлечение розничных и оптовых покупателей;

- создание успешного товарооборота;

- получение наибольшей прибыли;

- удержание целевой аудитории;

- увеличение объема продаж;

- удержание потребительского рынка.

Управление персоналом в ООО «Волга-Билдинг» направлено на достижение эффективной деятельности организации и отличные взаимоотношения между сотрудниками. Гибкая организация системы труда, самоорганизация работников, их сознательное участие в управление продажами, становятся отправной точкой для создания систем управления человеческими ресурсами.

Количество сотрудников в организации составляет 177 человек, из них: 43 должности являются административными.

В основу работы с кадрами ООО «Волга-Билдинг» положена комплексная система управления персоналом: создание условий для добросовестного производительного труда работников, совершенствование материальных и моральных стимулов, подготовка квалифицированных кадров, возможность профессионально роста.

Проанализировав производственно-хозяйственную деятельность ООО «Волга-Билдинг» за период 2018 – 2020 гг., можно выделить факторы, которые отрицательно влияют на деятельность предприятия. Перечислим отдельно факторы, влияющие на эффективность кадрового потенциала:

- текучесть кадров;
- дефицит молодых специалистов;
- неэффективная система найма и отбора персонала;
- низкий уровень образования работников;
- отсутствие системы мотивации труда персонала.

В ООО «Волга-Билдинг» имеет место дифференцированный подход к оплате труда различных категорий персонала.

В управлении персоналом в ООО «Волга-Билдинг» применяются следующие методы:

Организационно-административные методы управления:

- регулирование взаимоотношений сотрудников посредством положений о структурных подразделениях и должностных инструкций;
- использование властных механизмов управления (издание приказов, отдача распоряжений, указаний) при управлении текущей деятельностью предприятия;

Экономические методы управления:

- материальное стимулирование труда работников: премиальные по результатам труда, использование для отдельных категорий работников сдельной формы оплаты труда.

Социально-психологические методы управления:

– формирование у сотрудников чувства принадлежности к организации, проведение корпоративной рекламы, широкое использование логотипа компании, обеспечение сотрудников фирменной спецодеждой и т.д.;

– стимулирование труда сотрудников путем предоставления социальных гарантий (подарки к юбилеям и праздникам).

Действующие в ООО «Волга-Билдинг» методы мотивации представлены в основном экономическими (материальными) и в некоторой степени социально-психологическими (нематериальными) методами.

В целом можно сказать, что нематериальная мотивационная деятельность ООО «Волга-Билдинг» представлена достаточно слабо.

Проанализировав систему управления персоналом ООО «Волга-Билдинг» следует сделать вывод, что главной проблемой сети является текучесть кадров. Для искоренения данной проблемы руководящему составу необходимо незамедлительно реализовать следующие программы в области улучшения деятельности персонала:

1. Организация системы мотивации персонала.
2. Улучшение системы оплаты труда.
3. Исследование желаний кадров в области карьерного роста.

Затрачиваемые фирмой средства на исполнение программ адекватны, а возможно достигнутые в итоге проведения мероприятий результаты улучшат как репутацию фирмы внутри нее, так и внешне.

Мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом позволят текучесть кадров свести к минимуму и поспособствуют стимулированию персонала к более производительному труду.

Оценивая экономическую эффективность внедрения разработанной системы оплаты труда, отметим, что основным экономическим показателем, на который влияет новая система, является производительность труда работников.

При внедрении мероприятий сотрудники организации получают следующие результаты:

1. Потенциально более высокую степень удовлетворённости от работы на предприятии, предоставляющей им возможности профессионального роста и повышения уровня их жизни.
2. Более чёткое видение личностных профессиональных перспектив и возможность планировать другие аспекты собственной жизни.
3. Возможность целенаправленной подготовки к будущей профессиональной деятельности.

Что касается организации, то в этом случае она получит следующие преимущества:

1. Персонал будет более заинтересован в производительности труда.
2. Появится возможность планирование карьерного роста работников.
3. Снизиться уровень текучести кадров.

Таким образом, предложенные мероприятия по совершенствованию организации оплаты труда работников ООО «Волга-Билдинг» эффективны. Ожидаемый прирост выручки 6% или 19260,3 тыс. руб.

Предлагаемые мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом эффективны с экономической точки зрения. Но надо отметить, что приведенные расчеты отражают лишь краткосрочный эффект от этих мероприятий. Расчет же долгосрочных эффектов от совершенствования системы кадрового менеджмента сложен и включает в себя элементы прогнозирования.

При этом необходимо учитывать и социальный эффект этих мероприятий:

- обеспечение персоналу надлежащего жизненного уровня;
- повышение удовлетворенности от работы;
- реализация и развитие индивидуальных способностей

работников.

Основным экономическим эффектом является рост производительности труда и снижение текучести кадров.

Заключение. Управление персоналом – это организованный план взаимосвязанных организационных, экономических и социальных мероприятий, направленных на правильное распределений силы сотрудников для эффективной работы всего предприятия и достижения его основных целей.

Управление персоналом - это целенаправленная деятельность руководящего состава организации, а также руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики и методов управления персоналом.

Во второй главе выпускной работы проведен анализ финансово-хозяйственной деятельности ООО «Волга-Билдинг», отражающий недостатки и преимущества выбранной экономической стратегии. Изучена общая характеристика деятельности, исследованы внешняя и внутренняя среды предприятия. Проведен анализ существующей системы управления персоналом, в ходе которого выявлены недостатки, мешающие ООО «Волга-Билдинг» достичь поставленных целей и увеличить собственный доход.

На основе проведенных исследований в третьей главе рассмотрены мероприятия, направленные на совершенствование системы управления персоналом ООО «Волга-Билдинг». В качестве мероприятия предложена программа перееаттестации персонала и совершенствование системы оплаты труда, рассчитаны возможные затраты, а также экономическая эффективность. При реализации данных мероприятий все сотрудники компании в течение пяти лет пройдут перееаттестацию, экономическая эффективность от их проведения составит 349680 руб., Экономическая эффективность повышения заработной платы - 19260,30 тыс. руб. в год, что положительно скажется на финансовом положении компании, а также на

удержании квалифицированного персонала в организации и на приверженности команды за счет материальной мотивации (что подразумевает предлагаемую программу), а не материальной мотивации, которая основан на социальных условиях.