

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

Кафедра менеджмента и маркетинга

**Система управления персоналом в организации (на примере ООО  
«ГАЗПОДГОТОВКА»)**

**АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ  
БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ**

студентки 4 курса 441 группы

направления 38.03.03 Управление персоналом

Экономического факультета

Николаевой Кристины Сергеевны

Научный руководитель  
д.с.н., профессор

\_\_\_\_\_

П.С. Кузнецов

Зав. кафедрой  
к.э.н., доцент

\_\_\_\_\_

Л.И. Дорофеева

Саратов 2022 год

**Введение.** В современных условиях развития социально-экономических процессов значимым условием повышения уровня конкурентоспособности любого хозяйствующего субъекта является персонал организации. Для руководителей стал очевиден тот факт, что экономический успех предприятия напрямую зависит от производительности труда и степени вовлеченности работников в деятельность компании, а эти обстоятельства определяются уровнем профессионального развития персонала и местом, которое отведено этому вопросу в системе управления персоналом организации. Персонал организации является ключевой фигурой деятельности компании. Развитие компании или предприятия во многом зависит не только от коммерческих способностей руководителя, но и от построенной им системы управления работающими с ним подчиненных.

Кадры представляют собой наиболее ценную и важную часть производительных сил общества. В целом эффективность предприятия зависит от квалификации сотрудников, их расстановки и использования их трудовой силы, что на окончательном этапе влияет на объем и темпы прироста финансово-хозяйственных показателей предприятия.

Сотрудники - основной ресурс организации. Именно поэтому система должна способствовать поддержанию здоровой атмосферы в коллективе. Грамотная организация труда позволяет добиваться быстрых темпов роста, удерживать лидирующие позиции на рынке, достигать поставленных целей.

Отношение персонала к обязанностям формируется под влиянием отношения работодателя к персоналу. Мотивированный персонал всегда выполняет свою работу эффективней, что, несомненно, сказывается на работе всей компании в целом. Таким образом, развитие и успех компаний на рынке невозможен без поиска новых методов мотивации трудовой деятельности персонала.

Структура системы управления персоналом зависит от потребностей конкретной организации. Она может включать как отдельные элементы, так

и образовывать сложные цепи. При этом должен осуществляться постоянный контроль взаимодействия всех объектов, задействованных в системе.

Если в компании не развита структура, возможны срывы сроков сдачи проектов, выпуск второсортной продукции, снижение качества предоставляемых услуг.

Актуальность темы исследования определяется тем, что система управления персоналом в современных условиях представляет собой сложный, многослойный участок работы, формирующий кадровые ресурсы организаций, обеспечивающий их эффективное функционирование. Кадровая работа выполняет массу функций на предприятии - это поиск, подбор, привлечение, расстановки, адаптация, обучение персонала, разработка планов комплектования всех кадров исключительно в соответствии с программой дальнейшего развития компании.

Проблемы системы управления персоналом в организации в последнее время приобрели особую актуальность и рассматриваются в ряде работ российских и зарубежных ученых, а именно: Афлетуновой Г.Э., Байтасова Р.Р., Балабановой Л. В., Балдина К.В., Бутовой Л.М., Гари Десслера, Гущиной Ю.И., Димитриевой С.Д., Дробышевой В.Г., Ивановой Д.А., Костылева, А.А. и др.

Цель выпускной квалификационной работы заключается в исследовании системы управления персоналом предприятия.

Задачи выпускной квалификационной работы сформулированы на основании поставленной цели исследования:

- рассмотреть понятие системы управления персоналом;
- исследовать основные задачи, цели и структуру системы управления персоналом;
- проанализировать функции системы управления персоналом в современных условиях;
- дать общую характеристику деятельности ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА»;

- провести анализ структуры системы управления персоналом в организации ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА»;
- проанализировать функции системы управления персоналом в организации ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА»;
- разработать направления совершенствования и рассчитать экономическую эффективность предложенных мероприятий ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА».

Структура работы состоит из введения, трех основных глав, заключения, списка используемой литературы и приложений организации по теме исследования.

Основное содержание работы. В первой главе «Теоретические основы исследования системы управления персоналом организации» рассмотрено понятие системы управления персоналом, а также основные задачи, цели, функции и структура системы управления персоналом.

Система управления персоналом входит в число наиболее важных составляющих менеджмента на любом предприятии. В современных условиях ведения бизнеса от эффективности осуществления данного элемента управления напрямую зависит конкурентоспособность фирмы, а, следовательно, и перспективы её устойчивого развития.

В работе сформулировано понятие системы управления персоналом как особого элемента системы менеджмента, предполагающей формирование целей, функций, организационной структуры управления человеческими ресурсами, и сводится к определенным методам, способам, приемам взаимодействия с работниками для максимального раскрытия их потенциала с целью достижения общей цели организации.

В целом, современные системы управления персоналом помогают достичь целей по нескольким направлениям. Главная цель — организационная. Она заключается в том, чтобы обеспечить компании необходимый кадровый состав и резерв.

Есть также цели второго уровня: экономические — направлены на достижение определенных финансовых результатов деятельности организации; научно-технические — направлены на достижение необходимого уровня технологичности продукции, повышение производительности труда за счет технического прогресса; производственные — заключаются в достижении необходимых объемов по выпуску и реализации продукции; социальные — связаны с мотивацией сотрудников и направлены на повышение уровня их удовлетворенности.

Организационная структура системы управления персоналом – совокупность взаимосвязанных подразделений системы управления персоналом и должностных лиц. Она отражает сложившееся разделение прав, полномочий, ролей и видов деятельности персонала, объединение их в рамках подразделений различных уровней управления, интеграцию этих подразделений в единое целое.

Организационная структура системы управления персоналом является основой (костяком) оргструктуры управления организации. Это совокупность специализированных функциональных подразделений, взаимосвязанных в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений.

В зависимости от вида, размеров и целей объекта управления и его внешней среды существуют различные структуры системы управления персоналом.

Чаще всего в практике встречаются элементарная, линейная, функциональная и матричная структуры.

Построение четкой структуры системы управления персоналом невозможно без понимания функций, которые она призвана выполнять.

система управления персоналом на предприятии выполняет сразу несколько важных функций:

– позволяет грамотно осуществлять кадровое планирование и прогнозирование;

- обеспечивает компанию квалифицированными кадрами благодаря правильному подбору персонала и своевременному обучению/переобучению работников

- повышает производительность труда на предприятии за счёт формирования механизмов мотивации отдельных сотрудников и рабочих групп (бригад, отделов);

- осуществляет правовое регулирование кадровых процессов; нормализует и улучшает условия труда;

- распределяет кадровые ресурсы.

Таким образом, основными функциями системы управления персоналом являются взаимосвязанные элементы управления работниками, для достижения гармоничного развития персонала и в соответствии с целями организации.

Во второй главе выпускной квалификационной бакалаврской работы проанализирована системы управления персоналом в ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА», ее структура и функции.

Эффективное управление персоналом является одним из условий успешного развития ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА».

В организационном отношении управление персоналом ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА» охватывает всех работников и все структурные подразделения на предприятии, которые несут ответственность за работу с персоналом.

Систему правления персоналом ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА» осуществляется на принципах сочетания единоначалия и коллегиальности. Согласно Уставу управление предприятием осуществляют учредители, директор и функциональные руководители в пределах своих компетенций.

Одним из важнейших элементов является определение общей стратегии управления персоналом. Она развивает и детализирует деловые, корпоративные стратегии и подчинены задаче их реализации.

Так, в настоящее время ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА» делает ставку на дифференциацию бизнес-стратегии, и его кадровая стратегия в основном предусматривает ориентацию на персонал узкой специализации и высокой квалификации в сфере производства газового оборудования.

Организационная структура ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА» является линейно-функциональной.

В зависимости от характера выполняемых трудовых функций и занимаемой должности в организации - ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА» делятся на категории: руководители; специалисты, вспомогательный персонал (рабочие).

В работе проведен анализ структуры системы управления персоналом ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА» за период 2019-2021 гг., по итогам которого сделан вывод, что она включает ряд важнейших элементов, среди которых: определение общей стратегии предприятия, планирование потребности предприятия в персонале с учетом существующего кадрового состава, привлечение, отбор и оценка персонала, политика заработной платы, высвобождение персонала. В системе управления персоналом ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА» сформулированы требования к руководителям и сотрудникам, специфичные для разных функциональных направлений. Эти требования зафиксированы в функциональных компетенциях. Организационная структура персонала формирует штатную структуру, которая, в свою очередь, определяет состав подразделений и перечень должностей, размеры должностных окладов и фонд заработной платы.

В третьей главе «Направления совершенствования системы управления персоналом в организации ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА» представлены рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом в организации ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА»: внедрение системы обучения и повышения квалификации персонала организации и совершенствование системы аттестации персонала организации.

Получение универсального высококвалифицированного работника, который способен обучаться и совершенствоваться в течение всей своей жизни, на сегодняшний день, является одной из главных целей организаций. Обучение персонала занимает важное место в системе управления трудовыми ресурсами, поскольку квалифицированные и профессионально подготовленные кадры организации повышают ее конкурентоспособность на рынке.

В рамках анализа функций системы управления персоналом в организации ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА» было выявлено, что на предприятии не проводится обучение и повышение квалификации, в связи с чем необходимо создать систему обучения и повышения квалификации персонала организации, отвечающую современным требованиям компании.

К основным этапам внедрения системы обучения и повышения квалификации персонала ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА» относятся:

- формирование требований к уровню профессиональной подготовки персонала;
- определение потребности в подготовке персонала;
- формирование программ обучения персонала;
- информирование сотрудников предприятия о планах обучения;
- обеспечение подготовки персонала;
- контроль качества обучения;
- повышение важности обучения.

Аттестация - это периодическая проверка профессионального уровня работника для установления соответствия его квалификации занимаемой должности или выполняемой им работы. Основная задача проведения аттестации заключается в проверке профессиональных навыков, деловых качеств или специальных теоретических знаний работника, а также его умения применять их при выполнении трудовой функции, определенной трудовым договором.

Решение о введении системы аттестации, позволяющей определять степень соответствия квалификации персонала предприятия занимаемой им должности или выполняемой работе, принимает директор ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА».

Основные этапы совершенствования системы аттестации персонала ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА»:

- Разработка и утверждение нового положения, регламентирующего проведение аттестации;
- Разработка и ознакомление с графиком проведения аттестации;
- Внедрение комплексной оценочной процедуры – матрицы аттестации сотрудников.
- Внедрение автоматизированной системы аттестации персонала

**Заключение.** Система управления персоналом является особым элементом системы менеджмента, предполагающей формирование целей, функций, организационной структуры управления человеческими ресурсами, и сводится к определенным методам, способам, приемам взаимодействия с работниками для максимального раскрытия их потенциала с целью достижения общей цели организации.

Отлаженная система управления персоналом помогает решать разноплановые задачи менеджмента: формирование штата, состоящего из квалифицированных работников; повышение лояльности работников; сплочение команды для повышения продуктивности, достижения бизнес-целей; обеспечение оптимальных условий труда; развитие потенциала сотрудников, как индивидуально, так и командно; уменьшение кадровой текучки; оптимизация затрат на кадры; анализ качества работы сотрудников; укрепление корпоративной культуры.

Система управления персоналом на предприятии выполняет сразу несколько важных функций:

- позволяет грамотно осуществлять кадровое планирование и прогнозирование;

- обеспечивает компанию квалифицированными кадрами благодаря правильному подбору персонала и своевременному обучению/переобучению работников

- повышает производительность труда на предприятии за счёт формирования механизмов мотивации отдельных сотрудников и рабочих групп (бригад, отделов);

- осуществляет правовое регулирование кадровых процессов; нормализует и улучшает условия труда;

- распределяет кадровые ресурсы.

Таким образом, основными функциями системы управления персоналом являются взаимосвязанные элементы управления работниками, для достижения гармоничного развития персонала и в соответствии с целями организации.

В рамках работы была проанализирована система управления персоналом в ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА».

Структура системы управления персоналом ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА» включает ряд важнейших элементов, среди которых: определение общей стратегии предприятия, планирование потребности предприятия в персонале с учетом существующего кадрового состава, привлечение, отбор и оценка персонала, политика заработной платы, высвобождение персонала. В системе управления персоналом ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА» сформулированы требования к руководителям и сотрудникам, специфичные для разных функциональных направлений. Эти требования зафиксированы в функциональных компетенциях. Организационная структура персонала формирует штатную структуру, которая, в свою очередь, определяет состав подразделений и перечень должностей, размеры должностных окладов и фонд заработной платы.

Подводя итог анализу функций системы управления персоналом в ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА», отмечено, что на предприятии реализуется функция оценки результативности труда на основании перечня

количественных и качественных показателей. Кроме того, к реализуемым на предприятии функциям системы управления персоналом относится функция системы мотивации и развития персонала. В системе управления персоналом ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА» применяется несколько групп методов мотивации. Также, ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА» ведет политику гарантирования стабильности системы оплаты труда, что предотвращает увеличение текучести кадров и снижает затраты на поиск новых трудовых ресурсов.

Однако, были выявлены проблемы при реализации такой функции как образовательная, поскольку в ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА» не проводится обучение, повышение квалификации, а также отсутствует надлежащая проверка квалификации сотрудников.

В целях совершенствования системы управления персоналом в организации ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА» были разработаны механизм внедрения системы обучения и повышения квалификации персонала в ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА»; предложены направления совершенствования системы аттестации персонала ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА», рассчитана экономическая эффективность предложенных мероприятий ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА».

В ходе написания работы был разработан план мероприятий по внедрению системы обучения и повышения квалификации персонала ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА». Рассмотренные этапы направлены на создание системы обучения и повышения квалификации персонала ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА». Во-первых, реализация указанных этапов внедрить систему обучения персонала предприятия в соответствии с новыми требованиями, диктуемыми рынком. Во-вторых, благодаря внедрению предложений работников повысится активность сотрудников, их мотивация к обучению и достижению высоких результатов в деятельности.

Предложенные мероприятия позволят не только повысить эффективность работы отдела кадров, улучшить качество всех процессов,

связанных с обучением и развитием персонала предприятия, но и повысить мотивацию работников.

Кроме того, были определены основные этапы совершенствования системы аттестации персонала в ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА» и их содержание.

Кроме того, в ходе разработки мероприятий по совершенствованию системы аттестации персонала в ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА» была проведена калькуляция материальных затрат, которые составили 2 000 020 рублей и рассчитан экономический эффект от внедрения мероприятий по совершенствованию системы аттестации персонала в ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА», на основании которого можно сделать вывод о целесообразности проведения предлагаемых мероприятий по совершенствованию системы аттестации персонала в ООО «ГАЗОПОДГОТОВКА».