

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/vkr/26050>

Тип работы: ВКР (Выпускная квалификационная работа)

Предмет: Менеджмент

Введение 3

Глава 1. Теоретические аспекты управления персоналом в малом бизнесе 6

1.1. Сущность, цели и задачи управления персоналом 6

1.2. Особенности построения системы управления персоналом в малом бизнесе 10

1.3. Основные направления анализа и оценки системы управления персоналом 17

Глава 2. Исследование системы управления персоналом в ИП Соловьева Л.В. 23

2.1. Организационная характеристика ИП Соловьева Л.В. 23

2.2. Анализ состояния кадров в ИП Соловьева Л.В. 27

2.3. Анализ системы управления персоналом в ИП Соловьева Л.В. 32

Глава 3. Совершенствование системы управления персоналом в ИП Соловьева Л.В. 48

3.1. Пути совершенствования системы управления персоналом в ИП Соловьева Л.В. 48

3.2. Оценка эффективности предложенных мероприятий 59

Заключение 64

Список использованных источников 66

Приложения 70

Введение

Актуальность данной темы исследования заключается в том, что в настоящее время вопросы управления персоналом становятся приоритетными для большинства предприятий малого бизнеса и во многом определяющими эффективность ведения бизнеса. Высококонкурентный рынок характеризуется нехваткой нужных квалифицированных специалистов, что является причиной высокой мобильности сотрудников. Это создает прекрасное поле деятельности для отдельных соискателей, но вырастает в серьезную проблему для компаний, которые вынуждены слишком часто искать новых людей, что негативно сказывается на эффективности бизнеса.

Целостная система работы с кадрами создается в процессе разработки и реализации системы управления персоналом предприятия малого бизнеса. Система управления персоналом предприятия малого бизнеса является частью общей политики управления и заключается в целенаправленной деятельности по формированию и развитию его трудового коллектива, так как именно человеческие ресурсы обуславливают его экономическую эффективность и конкурентоспособность.

Система управления персоналом – это один из важнейших сегментов эффективной системы управления, и если она не будет грамотной и четкой, то можно не только потерять лучших специалистов – сама компания может остановиться в развитии, а это, в свою очередь, приведет к финансовым потерям, большим, чем возможные затраты на развитие персонала.

Таким образом, разработка эффективной системы управления персоналом и последующая систематическая ее реализация позволят предприятию малого бизнеса повысить эффективность использования своего трудового потенциала, соответственно, более полно реализовать конкурентные преимущества, а в долгосрочной перспективе – станут фактором ускорения экономического развития.

Проблемами разработки и реализации эффективной системы управления персоналом, в том числе на предприятия малого бизнеса, занимались многие отечественные ученые, среди которых можно выделить таких как В.Р. Веснин, А.Я. Кибанов, М.Б. Курбатова, Ю.Г. Одегов и другие. Также различные элементы системы управления персоналом были исследованы в трудах таких ученых, как Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина и других. Особенности построения систем управления персоналом в малом бизнесе рассматривались в трудах таких исследователей как В.В. Белоусов, А.Я. Кибанов и т.д.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка путей совершенствования системы управления персоналом в малом бизнесе.

Задачами выпускной квалификационной работы являются:

1. Рассмотреть теоретические основы управления персоналом в малом бизнесе.
2. Исследовать существующую систему управления персоналом в ИП Соловьева Л.С.

3. Разработать мероприятия, направленные на повышение эффективности системы управления персоналом в ИП Соловьева Л.С.

Объектом исследования является предприятие малого бизнеса ИП Соловьева Л.С.

Предметом исследования выступает система управления персоналом в ИП Соловьева Л.С.

При подготовке дипломной работы использовались работы известных ученых и практиков в области управления персоналом: Ю.Н. Арсеньева, Л.Е. Басовского, Н.П. Беяцкого, И.Б. Дураковой, А. Я. Кибанова, Л.И. Лукичевой, В.М. Масловой, М.Ю. Рогожина, Б.Ю. Сербиновского и др.

Информационной базой исследования при написании выпускной квалификационной работы послужили нормативно-законодательные акты, материалы практической деятельности ИП Соловьева Л.С.

Структура выпускной квалификационной работы полностью соответствует поставленным задачам и состоит из введения, трех глав основной части, заключения, списка использованных источников и приложений.

Во введение обосновывается актуальность выбранной темы выпускной квалификационной работы, осуществляется постановка цели и задач работы, определяется теоретическая, методологическая и информационная база исследования.

Первая глава посвящена рассмотрению основных теоретических основ работы с персоналом в организации. Рассмотрена сущность, цели и задачи управления персоналом, а также особенности построения системы управления персоналом. Представлены основные направления анализа и оценки системы управления персоналом.

Во второй главе проводится исследование системы управления персоналом в ИП Соловьева Л.С.. Дана организационная характеристика ИП Соловьева Л.С. Рассмотрено состояние кадров. Значительная часть второй главы посвящена подробному анализу существующей в настоящий момент системы управления персоналом в ИП Соловьева Л.С.

В третьей главе работы разработаны мероприятия, направленные на повышение эффективности системы управления персоналом в ИП Соловьева Л.С. и представлена оценка их эффективности.

В заключении сделаны выводы по исследованию, выполненному в выпускной квалификационной работе.

Глава 1. Теоретические аспекты управления персоналом в малом бизнесе

1.1. Сущность, цели и задачи управления персоналом

Для дальнейшего выявления целей и задач системы управления персоналом, необходимо рассмотреть сущность самого феномена «управление персоналом».

Так, по мнению А.А. Литвинюка «управление персоналом – это процесс технологизации функций планирования, мотивации, контроля, оценки и увольнения персонала организаций, направленный на принятие решений в области кадровой политики организации» .

Эффективное управление персоналом представляет собой понимание значимости и необходимости человеческих ресурсов и уважительное отношение к сотрудникам. Для эффективного функционирования в системе управления персоналом должна быть выработана определенная политика:

- соответствующая общим намерениям организации;
- включающая обязательства постоянно повышать ее результативность;
- создающая основу для установления и анализа целей в области управления персоналом.

Политика системы управления персоналом должна быть доведена до сведения персонала и понята внутри организации, а также анализироваться на предмет ее продолжающей пригодности.

Среди основных целей системы управления персоналом Ю.Ф. Гордиентко выделяет следующие :

- создание высокопроизводительного коллектива, способного быстро приспосабливаться к условиям рынка;
- создание благоприятного климата между работниками;
- рост прибыли предприятия за счет повышения удовлетворенности трудом персонала и повышения производительности труда;
- повышение уровня компетентности персонала;
- совершенствование системы подбора персонала;
- проведение маркетинговой деятельности в сфере управления персоналом;
- создание мотивационных программ.

Профессор А.Я. Кибанов дает следующую трактовку феномена «управление персоналом», определяя его, как «целенаправленную деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом организации» .

По мнению автора И.Б. Дураковой, под управлением персоналом следует понимать «системное и

эффективно организованное с применением различных взаимосвязанных социальных и организационно-экономических механизмов воздействие на процесс формирования, распределения и перераспределения трудовых ресурсов на уровне предприятия, а также создание определенных условий для постоянного развития и эффективного использования трудового потенциала сотрудников предприятия для обеспечения эффективного функционирования предприятия в целом и развития каждого отдельно взятого сотрудника»

Согласно вышесказанному, можно констатировать, что основная цель управления персоналом – это повышение эффективности работы сотрудников.

Кроме того, на основе обобщения опыта различных организаций на отечественном и международном уровне можно сформулировать главную цель управления персоналом предприятия – «формирование, развитие и эффективная реализация трудового потенциала предприятия, благодаря повышению эффективности работы для оптимального наращивания и использования трудового творческого потенциала каждого сотрудника, что, в свою очередь оказывает положительное влияние на достижение стратегических целей предприятия».

Таким образом, сущность «управления персоналом» определяется рассмотрением персонала предприятия в качестве главного достояния, а также основного инструмента достижения конкурентных преимуществ предприятия, который нуждается в постоянном развитии и мотивации для достижения стратегических целей предприятия.

Система управления персоналом предприятия состоит из взаимосвязанных процессов, таких как подбор, отбор, найм, адаптация, обучение персонала и т.д. Основные определения в области управления персоналом представлены в таблице 1.1.

Таблица 1.1

Основные понятия в системе управления персоналом

Продолжение таблицы 1.1

В целом, можно сделать вывод о том, что в современных условиях выигрывает и преуспевает четко организованное предприятие, которое обладает дисциплинированным и высоко мотивированным персоналом с высокими профессиональными качествами, с возможностью быстрой адаптации и перестроению к новым условиям. Таким образом, на первый план выходит построение эффективной системы управления персоналом, особенности которой будут рассмотрены далее.

1.2. Особенности построения системы управления персоналом в малом бизнесе

Залогом успеха внедрения единой кадровой политики на предприятиях малого бизнеса является четкое понимание и принятие целей в сфере управления персоналом всеми менеджерами, а также их эффективное взаимодействие с HR-специалистами.

Необходимо определить, какие функции выполняет эффективная система управления персоналом и какие задачи она решает. Их условно можно разделить на организационные и функциональные.

В функциональном отношении система управления персоналом должна заниматься разработкой стратегии предприятия, формированием структуры управления в соответствии с ней, начиная от планирования потребности в персонале, привлечения сотрудников, их отбора и заканчивая оценкой их деятельности. В организационном отношении система управления персоналом должна осуществлять комплекс мер по построению работы персонала и управлять соответствующими затратами.

Анализируя литературу по управлению персоналом таких авторов как, В.В Глухов, Н.П. Беяцкий, Ю.Ф. Гордиенко систему управления персоналом можно представить следующим образом (см. рис. 1.1.).

Рис. 1.1. Система управления персоналом на предприятии малого бизнеса

Алгоритм механизма управления персоналом в системе внутрифирменного планирования представлен в Приложении 1.

Формирование эффективной системы управления персоналом на предприятии малого бизнеса начинается с построения «дерева целей», с разбитием целей на общие цели предприятия, цели административно-управленческого аппарата, а также целей каждого их работников предприятия, для возможности обеспечения наименьшей противоречивости при их достижении. Кроме того производится сопоставление

целей системы управления персоналом с главными стратегическими целями предприятия. На следующем этапе решаются вопросы формирования структуры управления персоналом предприятия путем определения необходимых структурных звеньев, определения основных целей, задач и функций каждого звена системы управления персоналом. Кроме того на данном этапе решаются вопросы взаимосвязи структурных подразделений в рамках системы управления персоналом предприятия не только между собой, но и с другими структурами в рамках системы управления предприятием. Далее в зависимости от организационно-структурного построения системы управления персоналом на предприятии рассматриваются механизмы информационного обеспечения принятия управленческих решений в рамках системы управления персоналом. Необходимо отметить, что на настоящем этапе развития встречается существенное отличие механизмов и систем управления персоналом на российских и зарубежных предприятиях малого бизнеса. Данные отличия представлены в таблице 1.2.

Таблица 1.2.

Отличие систем управления персоналом российских и зарубежных предприятий малого бизнеса

В целом система управления персоналом предприятия малого бизнеса должна базироваться на применении взаимосвязанного комплекса нормативно-правовых документов, наиболее важное место среди которых занимает Трудовой Кодекс.

В общем виде система управления персоналом предприятия состоит из трех основных взаимосвязанных блоков :

1. Формирование трудовых ресурсов (персонала).
 2. Развитие трудовых ресурсов (персонала).
 3. Повышение качества трудовой жизни персонала.
- Рассмотрим каждый из представленных блоков более подробно.

Первый блок — формирование трудовых ресурсов предприятия – состоит из трех основных направлений, представленных на рисунке 1.2.

Рис. 1.2 Формирование трудовых ресурсов предприятия

Таким образом, система формирования персонала предприятия заключается в планировании трудовых ресурсов

Список использованных источников

1. Аверина А.Д. Современные методы набора персонала на вакантные должности // В сборнике: Социокультурный менеджмент: содержание, проблемы, перспективы материалы III международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Ильина Н.А.. Ульяновск, 2014. С. 47
2. Агапова О.Ю., Поляков В.У. Мошенничество со стороны кандидатов при поступлении на работу // Управление человеческим потенциалом. 2013. № 3. С. 158-167.
3. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих. Учебное пособие / Под общ. ред. А.А. Деркача. 2-издание. – М., 2015. – 241 с.
4. Аллин О.Н., Сальникова Н.И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. — М.: Генезис, 2014. — 248 с.
5. Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом. Модели управления: Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 250 с
6. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. - М.: «ЮНИТИ-Дана», 2015. – 240 с.
7. Батаршева А.В., Лукьянова А.О. Психология управления персоналом: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / А.В. Батаршева, А.О. Лукьянова. – М., 2013. – 560 с.
8. Бек М. А., Бек Н. Н. Производство знаний и инноваций: условия, эффективность и роль в инновационном развитии экономики // Менеджмент инноваций. 2014. № 1. С. 44
9. Бескровная Н., Терминов В. Управление персоналом в российском бизнесе //ЭКО.— 2015. — №12.
10. Герасимов Е.С. Критерии отбора, подбора и найма персонала: отечественный и зарубежный опыт решения вопроса. Вестник Университета Российской академии образования. 2013. № 2. С. 184-187
11. Демина Н.В. Принципы, критерии и подходы к отбору персонала как специальной функции кадрового менеджмента. Современные гуманитарные исследования. 2015. № 1. С. 43-49
12. Деркач А.А. Зазыкин В.Г. Роль организационной среды в становлении личности профессионала //

Акмеология. №3. 2016. С. 5–12.

13. Дубиненкова Е. Н. Техники подбора персонала. Искусство находить лучших. - М.: Речь, 2012. - 478с
14. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник для вузов. — 3-е изд. Н.Новгород: НИМБ, 2014. - 720 с.
15. Казаков М.В. Эффективная система подбора персонала для организаций // Управление развитием персонала. 2012. № 3. С. 176-181.
16. Казанцева Е.Е. Привлечение квалифицированного персонала для решения текущих и перспективных задач. Эффективность поиска. // Управление человеческим потенциалом. 2013. № 1. С. 46-60.
17. Калабухова Ю.В. Нормативно-методическое обеспечение процесса набора и отбора кадров в организации как инструмент повышения качества работы системы управления персоналом // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: Межвузовский сборник научных трудов. 2015. № 1-1. С. 157
18. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 448 с.
19. Кукина С.Д., Паршукова О.В., Воспельникова Я.Г. Методы оценки кандидатов при приеме на работу и их надежность. Наука - промышленности и сервису. 2014. № 6-2. С. 25-31
20. Куприянчук Е.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие. Учебное пособие / Е. В. Куприянчук, Ю. В. Щербакова. - М.: РИОР: ИНФРА - М, 2012. - 255 с
21. Латыпова М.М. Поиск и отбор персонала в организацию на современном этапе. // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). 2014. № 11. С. 125-128
22. Лукичева Л.И. Управление персоналом. - М.: Омега-Л 2011 - 263 с.
23. Лядская А.В. Опыт применения системы Адизеса в выстраивании HR-процессов компании. Управление человеческим потенциалом. 2013. № 2. С. 124-137.
24. Малюгина А.Н., Самохвалова С.М. Современные тенденции управления персоналом в сфере подбора персонала // Управление человеческими ресурсами - основа развития инновационной экономики. 2014. № 5. С. 213-217.
25. Маслова В.М. Управление персоналом. Бакалавр. Базовый курс. - М.: «Юрайт», 2012. - 492 с.
26. Миплер М.Э. Подбор персонала: системный подход: дис. канд. экон. наук. - Омск, 2015. - 315 с.
27. Морозова И. Н. Эффективный сотрудник. Технологии подбора персонала. Серия: Профессиональное мастерство. - СПб.: Феникс, 2014. - 328с.
28. Мякушкин Д.Е. Отбор и подбор персонала 2. Учебное пособие. - Челябинск, Издательство ЮУрГУ, 2011. - 31 с.
29. Новиков Д.А. Методология управления. Серия умное управление. - М.: Либроком, 2012. - 128 с.
30. Олегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник для бакалавров / Ю. Г. Олегов, Г. Г. Руденко. — М.: Издательство Юрайт, 2014. — 513 с.
31. Петрушихина Е.Б. Психологические аспекты принятия кадровых решений руководителям. Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. 2013. № 1. С. 39-46
32. Платонов Ю.П. Актуальные проблемы управления персоналом - СПб., Делком, 2013. - 247 с.
33. Поляков В.А. Новое в подборе персонал // Управление развитием персонала. 2014. № 1. С. 46-53.
34. Сидоркина С.В. Ассесмент-центр как инструмент повышения эффективности бизнеса. Управление человеческим потенциалом. 2011. № 1. С. 66-70
35. Стадник А. Оценка персонала. - М.: ООО «Бегин Групп», 2015. - 234 с.
36. Степанова М.В. Ассесмент-центр как одна из технологий оценки персонала. Ученые записки Российского государственного социального университета. 2012. № 8 (108). С. 124-130.
37. Суханова Е.В. Технология подбора персонала для компаний малого бизнеса // Российское предпринимательство. 2014. - № 11. С. 99-101.
38. Травин В. В., Магура М. И., Курбатова М. Б.. Управление человеческими ресурсами. Модуль 4. Модульная программа «Руководитель XXI века». - М.: ИД «Дело» РАНХиГС, 2012. - 104 с.
39. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. -М.: Издательство Юрайт, 2014. — 526 с.
40. Assessment Centers in Human Resource Management: Strategies for Prediction, Diagnosis, and Development (Applied Psychology) by George C. Thornton (Dec 12, 2011)
41. Assessment Methods in Recruitment, Selection & Performance: A Manager's Guide to Psychometric Testing, Interviews and Assessment Centres by Robert Edenborough (Aug 28, 2010)
42. How to Hire A-players: Finding the Top People for Your Team - Even If You Don't Have a Recruiting Department by Eric Herrenkohl (28 Apr 2010)
43. Leading Series: Recruiting, Selecting & Inducting New Staff in the Workplace Workbook 2011 by BPP Learning

Media Ltd (1 Sep 2011)

44. Recruiting, Interviewing, Selecting & Orienting New Employees (Recruiting, Interviewing, Selecting and Orienting New Employees) by Diane Arthur (Jun 27, 2012)

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/vkr/26050>