

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://studservis.ru/gotovye->

%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B

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://studservis.ru/gotovye->

%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B