

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей ДИПЛОМНОЙ РАБОТЫ (ПРОЕКТА) – «ТЕМА».

Актуальность темы. 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.

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.В.

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

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

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.

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.

Для эффективного воздействия на персонал предприятия руководству необходимо комплексно и рационально использовать методы управления

персоналом предприятия, что позволит повысить результативность управленческого труда.

Оценку управления персоналом нужно проводить для того, чтобы:

- улучшить функционирование управления персоналом через обеспечение их средствами решения вопросов о том, когда необходимо прекратить, а когда усилить какую-либо деятельность;
 - определить реакцию со стороны работников и менеджеров низшего звена на эффективность управления персоналом;
 - помочь управлению персоналом вносить свой вклад в дело достижения целей предприятия.
-

Организационная характеристика ИП Соловьева Л.В.

Малое предприятие ИП Соловьева Л.В. является микропредприятием с численностью 15 человек, основным видом деятельности которого является производство красителей и пигментов.

Организационная структура ИП Соловьева Л.В. сочетает в себе жесткую иерархическую линейно-функциональную структуру и плоскую адаптивную горизонтальную структуру.

В целом, в результате анализа основных показателей деятельности ИП Соловьева Л.В. были выявлены негативные тенденции которые могут быть связаны с неэффективностью системы управления персоналом, анализ которой будет проведен далее.

Наибольшее количество сотрудников ИП Соловьева Л.В. являются рабочими – 7 человек.

Необходимо отметить, что большую часть персонала предприятия ИП Соловьева Л.В. составляют мужчины – 9 человек, инженеры и рабочие. Все служащие предприятия и руководитель – женщины – 6 человек

В 2017 году на предприятии наблюдается дефицит персонала, что говорит о невыполнении плана по численности персонала.

По результатам проведенного опроса было выявлено, что больше всего сотрудников предприятия ИП Соловьева Л.В. устраивают межличностные отношения в коллективе (2,71). Однако остальные из факторов условий труда и мотивирующих факторов не набрали даже 2,5 баллов, т.е. можно сказать, что ни один из факторов не устраивает рабочих и предприятия ИП Соловьева Л.В. должным образом. Наименьшую оценку получили факторы – Признание и одобрение результатов работы и Заработная плата.

Таким образом, для улучшения эффективности функционирования предприятия ИП Соловьева Л.В. в целом необходимо постоянно мотивировать сотрудников, улучшая их условия труда, а так же повышая удовлетворенность работай и др.

Также на предприятии ИП Соловьева Л.В. назрел вопрос о необходимости разработать комплекс мероприятий, способствующих улучшению и совершенствованию системы управления персоналом.

Для совершенствования системы управления предприятия ИП Соловьева Л.В. можно предложить следующий комплекс мероприятий:

1. Совершенствование системы отбора и подбора кадров.
2. Совершенствование системы мотивации.

При разработке данных мероприятий мы руководствовались результатами исследования состояния системы и методов управления персоналом предприятия ИП Соловьева Л.В., социологических и социально-психологических исследований.

Рассмотрим данные мероприятия более подробно.

1. Совершенствование системы отбора и подбора кадров.

Основными результатами ввода предлагаемой системы отбора и найма персонала являются:

обеспечение предприятия персоналом способным адаптироваться к организации;

снижение текучести кадров;

сокращение числа рабочих, занятых не профилю работы;

повышение обоснованности кадровых решений о приеме персонала;

снижение удельного веса персонала, проработавшего на предприятии менее одного года в связи с нереализованными ожиданиями.

2. Совершенствование системы мотивации.

При успешном внедрении у системы мотивации на базе ключевых показателей эффективности руководство ИП Соловьева Л.В. получит следующее:

—мотивация сотрудников Предприятия ИП Соловьева Л.В. напрямую связана с достижением бизнес-целей организации;

—эффект от внедрения системы может быть измерен и посчитан, в том числе, в финансовых показателях;

—с помощью данной системы можно стимулировать сотрудников с «различными видами» потребностей, применяя материальные и нематериальные стимулы.

Разработкой программы ассесмент-центра в ИП Соловьева Л.В. будет заниматься также менеджер по персоналу. В данном случае затрат на доплату сотрудников не будет, так как данная разработка входит в его обязанности.

Выделение денег на само проведение ассесмент-центра для сотрудников ИП Соловьева Л.В. (кофе-брейк, обед, закрытие мероприятия и т.д..) – в среднем 1500 руб. за одно мероприятие.

Предполагаемый годовой экономический эффект от мероприятий по повышению эффективности системы управления персоналом в ИП Соловьева Л.В. составит $47\ 100 - 20\ 000 = 27\ 100$ руб.

Экономическая эффективность предложенных рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом в ИП Соловьева Л.В. составит 57,54%.

Основываясь на практике в других компаниях, как зарубежных, так и отечественных, внедрение подобных мероприятий позволит:

1. Повысить эффективность всех аспектов деятельности ИП Соловьева Л.В. за счет правильно подобранных кадров;
2. Увеличится производительность труда в ИП Соловьева Л.В., так как кадры будут соответствовать требованиям должности – профилю должности, основанных не только на профессиональных качествах, но и с учетом личностных качеств.
3. Улучшится социально-психологический климат в коллективе, за счет сплоченности и достижения единой цели ИП Соловьева Л.В..
4. Снизятся потери, связанные с низким качеством продукции.
5. Снизятся расходы, связанные с обучением, переводами и увольнением неподходящих работников, а также расходы, связанные с заменой работников, не устраивающих организацию, то есть стоимость поиска, отбора и обучения новых работников.

Таким образом, можно сделать вывод, что внедрение предложенных рекомендаций принесет желаемый результат.

Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.