

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

Кафедра менеджмента в образовании

Совершенствование управления персоналом организации

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студента 4 курса, 421 группы

направления 38.03.02 «Менеджмент»

Института дополнительного профессионального образования

Дудукиной Анны Алексеевны

Научный руководитель

профессор кафедры менеджмента в образовании,

д-р эк.н., профессор _____ «__» _____ 2025 г. / О.А. Мызрова /

Зав. кафедрой

д-р эк.н., профессор _____ «__» _____ 2025 г. /Н.В. Митяева/

Саратов 2025

Введение. Персонал является важной составляющей формирования эффективной стратегии современной организации, а управление персоналом – это не просто набор рутинных процедур, а сложная, многогранная система, интегрированная в общую стратегию развития компании и тесно связанная с другими функциональными областями, такими как финансы, маркетинг и производство. Его цель – создание высокопроизводительной, мотивированной и лояльной рабочей силы, способной адаптироваться к динамично меняющимся условиям рынка. Управление персоналом – это непрерывный процесс, требующий профессионализма, гибкости и способности адаптироваться к изменяющимся условиям. Грамотное управление человеческими ресурсами является одним из ключевых факторов конкурентоспособности любой современной организации, обеспечивая её устойчивое развитие и достижение стратегических целей.

Управление персоналом является одной из ключевых функций любой организации, от которой зависит не только эффективность работы сотрудников, но и общая производительность компании. В условиях быстро меняющегося рынка и высокой конкуренции необходимость в совершенствовании методов управления персоналом становится особенно актуальной.

Актуальность темы обусловлена тем, что многие организации сталкиваются с проблемами, связанными с неэффективным управлением персоналом, недостаточной мотивацией сотрудников и, как следствие, низкой производительностью труда. В условиях экономической нестабильности и изменений в рыночной среде важно не только привлекать, но и удерживать квалифицированные кадры, что требует применения современных и эффективных методов управления. В этом контексте исследование методов управления персоналом и разработка рекомендаций по их улучшению становятся необходимыми для повышения конкурентоспособности организаций.

Недостаточно развитый внутренний потенциал экономики и отсутствие благоприятных условий для роста человеческого капитала заставляют вновь и

вновь акцентировать внимание на проблемах совершенствования системы управления персоналом.

Объектом бакалаврской работы является ООО «ЭлТех НИИХИТ».

Предметом бакалаврской работы является управление персоналом организации.

Цель бакалаврской работы - разработка мероприятий по совершенствованию управления персоналом в ООО «ЭлТех НИИХИТ».

Для достижения поставленной цели в работе необходимо решить следующие задачи:

1. Изучить теоретические основы управления персоналом организации;
2. Дать организационно-экономическую характеристику ООО «ЭлТех НИИХИТ»;
3. Проанализировать состав и структуру персонала ООО «ЭлТех НИИХИТ»;
4. Оценить эффективность управления персоналом ООО «ЭлТех НИИХИТ»;
5. Разработать мероприятия по совершенствованию управления персоналом ООО «ЭлТех НИИХИТ» и оценить их эффективность.

Теоретической и методической основой написания выпускной квалификационной работы составили научные труды российских ученых-экономистов, в том числе работы следующих авторов: Базаров Т.Ю., Бухалков М.И., Егоршин А.П., Кибанов А.Я. и др. Нормативную базу исследования составили действующие законодательные и нормативные документы.

Информационной базой исследования являются официальные статистические материалы, данные первичного учета и отчетности ООО «ЭлТех НИИХИТ».

В процессе выполнения бакалаврской работы были использованы следующие методы научного исследования: анализ, синтез, сравнение, группировки, статистические.

Основное содержание работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

Анализ теоретических основ управления персоналом позволил установить, что структура управления представляет собой организованную группу тесно связанных компонентов, способствующих работе и развитию компании как единой системы, а также выступает в качестве метода распределения и сотрудничества в управлении, где происходит процесс руководства через определенные функции, ориентированные на выполнение поставленных заданий и достижение установленных целей. На основе таких принципов система управления организуется как модель эффективного разделения полномочий, задач, контроля и координации действий между структурными подразделениями управления и их сотрудниками.

Функции управления персоналом – должностные обязанности работников подразделений системы управления персоналом, связанные с воздействием на персонал и выполняемые главным образом службой управления персоналом и линейными руководителями подразделений организации.

Методы управления персоналом - это способы осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения целей управления организацией. Методы управления можно разделить по различным критериям. В частности, выделяются методы прямого и косвенного влияния. Первые предполагают получение немедленного эффекта от воздействия, тогда как вторые сосредоточены на формировании специфических условий, способствующих достижению определенных результатов.

Различают административные, экономические, социально-психологические методы, которые различаются способами воздействия на людей. Организация должна адаптировать методы к управлению персоналом под определенные обстоятельства и потребности. Для успешного управления персоналом любой организации необходимо разрабатывать комплексную стратегию, включающую в себя как материальный, так и духовный подход.

В работе дана Организационно-экономическая характеристика ООО «ЭлТех НИИХИТ» - «Электрические технологии Научно-исследовательского института химических источников тока». Управление ООО «ЭлТех НИИХИТ» осуществляется по линейно-функциональному варианту.

Чистая прибыль ООО «ЭлТех НИИХИТ» значительно увеличилась в соотношении 2023 года к 2021 года. Ее увеличение за данный период составило 9 050 млн. руб. Это связано с тем, что в организации увеличились объемы продаж вследствие увеличения количества покупателей. Себестоимость выпускаемой предприятием продукции также возросла и составила в 2023 году 40 419 млн. руб., что на 16 692 млн. руб. больше, чем в 2021 году.

Анализ персонала ООО «ЭлТех НИИХИТ» показал, что в сравнении с 2021 годом, среднесписочная численность персонала в 2022 году увеличилась на 3 человека, а в 2023 году - на 1 человека. В относительном отклонении количество уволенных работников по собственному желанию в 2023 году сократилось на 1 человека или на 0,5%. В 2023 году количество уволенных по собственному желанию уменьшилось по сравнению с прошлым годом. Больше всего на предприятии специалистов – 50% и вспомогательного персонала – 25%. Это определяется спецификой деятельности ООО «ЭлТех НИИХИТ»

Исследование гендерного состава предприятия ООО «ЭлТех НИИХИТ» показало, что количество мужчин преобладает над количеством женщин. Это показывает, что специфика работы в организации ООО «ЭлТех НИИХИТ» по большей части физически тяжёлая, из-за чего востребованность в мужчинах, как специалистах больше, чем в женщинах.

Проведенный анализ кадрового состава ООО «ЭлТех НИИХИТ» позволяет сделать вывод, что основной возрастной группой на 2023 г. работников рассматриваемого периода являются лица в возрасте от 26 до 35 лет. На их долю приходится около 69% всех занятых. Незначительный удельный вес занимают лица в возрасте 45 и выше, увеличивается удельный вес работников в возрасте от 18 до 25 лет.

Оценка эффективности управления персоналом в ООО «ЭлТех НИИХИТ»

позволила установить, что одним из основных методов управления персоналом в организации ООО «ЭлТех НИИХИТ» является система оценки производительности. В настоящее время эта система не учитывает индивидуальные достижения сотрудников и не связывает их с вознаграждением. Это создает ощущение несправедливости и приводит к демотивации. Сотрудники не видят связи между своими усилиями и результатами, что снижает их заинтересованность в достижении высоких показателей. Эффективная система оценки должна быть прозрачной и справедливой, обеспечивая обратную связь и возможность для сотрудников понимать, как их работа влияет на общие результаты компании.

Кроме того, в организации ООО «ЭлТех НИИХИТ» недостаточно внимания уделяется нематериальным формам мотивации. Признание достижений, возможности для карьерного роста и участие в интересных проектах являются важными факторами, способствующими повышению вовлеченности сотрудников. Однако в текущей системе управления эти аспекты не используются в полной мере. Внедрение программ признания и поощрения, а также создание возможностей для профессионального роста могут значительно повысить уровень удовлетворенности сотрудников и их приверженность к организации.

Помимо вышеперечисленных проблемных моментов, существует проблема неверно выбранной программы ориентации и адаптации нового сотрудника, которая сказывается на том, что молодые специалисты, не могут самостоятельно вникнуть на первоначальном этапе в организационную деятельность предприятия и покидают компанию ещё до официального трудоустройства. Это может негативно влиять на репутацию компании. Поэтому внедрение правильно подобранной программы ориентации и адаптации нового сотрудника просто необходима, с точки зрения всех присущих факторов роста компании.

В работе предложены мероприятия по повышению эффективности управления персоналом в ООО «ЭлТех НИИХИТ»

Рекомендуемые мероприятия для совершенствования управления персоналом организации ООО «ЭлТех НИИХИТ»:

1. Создание усовершенствованной системы материального стимулирования с целью повышения заинтересованности работников в получении наибольшего результата деятельности:

- создать и внедрить обновлённую систему премирования
- премия за выслугу лет
- система поощрений работников
- премия за «лучшего работника месяца»

2. Совершенствование системы нематериального стимулирования персонала ООО «ЭлТех НИИХИТ»:

- доска почёта
- поощрение и стимулирование предложений персонала
- стимулирование свободным временем
- ежемесячный опрос персонала

Предложенные мероприятия, критерии и формы стимулирования будут способствовать формированию и устойчивому проявлению у работников ООО «ЭлТех НИИХИТ» ответственного и инициативного отношения к трудовым обязанностям. В ООО «ЭлТех НИИХИТ» необходимо применять как материальные, так и нематериальные виды стимулирования сотрудников, которые будут повышать престижность выполняемых трудовых функций. Интенсивность выполнения трудовых обязанностей по-прежнему должна оставаться основанием для стимулирования, поскольку является важным показателем эффективности трудовой деятельности, т.к. более мотивированные работники готовы сотрудничать и в большей мере вносить свой вклад в будущее предприятия.

Система обучения на предприятии ООО «ЭлТех НИИХИТ» отсутствует. В связи с этим в работе предложены мероприятия по внедрению повышения квалификации путём обучения персонала, включающие в себя:

1. Собственные преподаватели (в число преподавателей входят руководитель, сотрудники учебно-методической службы, а также руководители структурных единиц компании, чьи функциональные обязанности включают в себя подготовку подчиненных сотрудников).

2. Внешние преподаватели (для обучения сотрудников компании привлекаются опытные инструкторы из консультационных и образовательных учреждений, являющиеся высококвалифицированными независимыми экспертами-преподавателями).

3. Типовая программа обучения специалиста (специалисту предоставляется стандартизированный учебный план, представляющий собой детальный письменный документ, включающий упорядоченную информацию относительно целей, обязанностей и основных требований к обучению персонала в рамках определенной профессии. Разработкой программы занимается специализированный отдел в сотрудничестве с отделом кадрового обеспечения, после чего она одобряется руководителем соответствующего отдела и хранится в его структуре).

4. Базовое учебное пособие (основным средством обучения является базовый учебник, представляющий собой комплекс систематизированных профессиональных знаний в виде текста и графики, объясняющий ключевые принципы, нормы и данные, регулирующие работу в рамках определенного отдела и используемый для изучения во время профессионального курса).

5. Технические средства обучения и учебное оборудование (внутрикорпоративное виртуальное пространство, электронная почта, компьютеры, видео-, аудио- и проекционная аппаратура, помещения и мебель, используемые для решения задач обучения).

Компанию по вопросам организации обучения сотрудников возглавляет отдел кадров. Оплата мероприятий профессионального обучения

осуществляется на основании утвержденного бюджета денежных средств на месяц в порядке, установленном в организации ООО «ЭлТех НИИХИТ».

Оценка эффективности мероприятий по совершенствованию управления персоналом в ООО «ЭлТех НИИХИТ» является важным этапом, который позволяет определить, насколько успешно реализованные изменения способствуют достижению поставленных целей. Мероприятия по совершенствованию управления персоналом будут достаточно эффективны, как с социальной, так и с экономической точки зрения. Стоимость всех мероприятий за год составила 756 000 тыс. руб.

Чистая прибыль компании за 2023 год составила 16 700 000 руб., после реализации мероприятий 18 370 000 руб. Таким образом, прирост чистой прибыли равен 1 670 000 руб. Экономическая эффективность разработанных мероприятий равна 2,2.

Результатом выполнения данных рекомендаций станет увеличение эффективности работы на предприятии, что приведет к росту его экономических индикаторов.

После проведения мероприятий по повышению квалификации сотрудников, а также после стимулирования работоспособности сотрудников ООО «ЭлТех НИИХИТ» главным эффектом ожидается крепкий, дружный, вовлеченный в корпоративную жизнь организации, коллектив, который впоследствии будет настроен на качественную работу всей организации.

Таким образом, можно сделать вывод, что мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом будут способствовать стимулированию персонала к более производительному труду и повысят имидж компании, как в лице сотрудников, так и в лице внешних конкурентноспособных предприятий.