

Развитие системы управления персоналом малой организации

Многообразие форм собственности, конкуренция между ними, ускоренное развитие рыночных отношений - все это требует особо тонкого, умелого управления. Сегодня малые организации – это важный элемент рыночной экономики,

Тема работы является актуальной в настоящее время, так как даже в сложной экономической и правовой ситуации в России, когда мировой экономический кризис затронул в той или иной мере все организации, продолжается процесс укрепления существующих и образования новых организаций малого и среднего бизнеса. И для них, как и для любого современного предприятия, управление персоналом является одной из наиважнейших ступеней к поддержанию и процветанию их деятельности.

Малые и средние предприятия выступают основным работодателем для российских граждан, потерявших работу в государственном секторе, что обуславливает относительно невысокий уровень безработицы в России.

Сегодня не нужно доказывать, что малый бизнес составляет важную основу любой развитой экономики, внося весомый вклад в рост благосостояния населения. Развитие малого бизнеса способствует позитивным процессам в экономике, созданию полноценной хозяйственной предпринимательской среды.

Однако для того, чтобы малый бизнес смог выполнить все задачи, для решения которых он предназначен, для того чтобы он мог в полном объеме реализовать заложенный в нем потенциал и использовать все свои преимущества, малым предприятиям предстоит решать целый ряд непростых внутренних организационных задач.

Среди них на первое место, как показывает анализ функционирования и практики управления такими предприятиями, следует поставить задачи организации управления персоналом.

На малом предприятии не всегда возможно применить развернутые системы управления, разработанные на крупных корпорациях с их огромными финансовыми потоками, людскими резервами и запасом прочности по всем параметрам.

Приходится систему управления подстраивать, где-то сокращать и изменять для адекватного воздействия на небольшой коллектив, где нет иерархии подчинения, большого числа подразделений и бюджета для достижения конечной цели - увеличения суммы прибыли и расширения сферы деятельности.

Управление персоналом является одной из важнейших ступеней к поддержанию и процветанию деятельности малых предприятий.

Во-первых, данное направление деятельности снижает затраты на поиск новых сотрудников, их адаптацию и обучение в организации, что для организаций малого бизнеса имеет одно из первостепенных значений.

Во-вторых, увеличивает эффективность работы персонала организации за счет грамотного направления и обустройства работы. В-третьих, помогает сформировать недостатки в работе менеджера по персоналу, функции которого на малом предприятии, как правило, выполняет основной руководитель, найти пути превращения их в достоинства, сплотить коллектив для более эффективной работы и т.д.

Управление персоналом - жизненно обусловленная стратегическая функция, сформировавшаяся в самостоятельную структуру в ходе эволюции многообразных форм управления. Как оказалось, основной мерой прогресса, и развития деятельности является человек с его потребностями, мотивациями и конкретными интересами.

Методологическую базу исследования составили труды следующих ученых-экономистов: Герчикова И.Н., Кибанов А.Я., Коханов Е.Р., Максимцов М.М., Самыгин С.И. и др.

Объектом исследования работы является малая организация – Общество с ограниченной ответственностью «СПМстрой» (ООО «СПМстрой»).

Предмет исследования - система управления персоналом на этом предприятии.

Цель исследования – анализ особенностей элементов системы управления персоналом и разработка рекомендаций для повышения эффективности работы малой организации.

В соответствии с намеченной целью были поставлены следующие задачи:

- 1) изучить теоретические основы системы управления персоналом организации;
- 2) изучить методы управления персоналом;
- 3) проанализировать современные тенденции развития системы управления персоналом малого предприятия;
- 4) провести анализ системы управления персоналом в «СПМстрой»;
- 5) сформулировать направления развития системы управления персоналом.

В настоящее время ни у кого не вызывает сомнений то, что персонал организации является важнейшим ее ресурсом, обеспечивающим ей конкурентоспособное положение и развитие. Это побуждает к поиску новых форм управления, способствующих развитию потенциальных способностей персонала. Управление человеческими ресурсами считается основным критерием её экономического успеха. Ведь можно иметь отличную материальную базу, но при недостаточно неквалифицированном персонале работа будет загублена.

Всякая организация функционирует как целостный организм или система. А ведь любая система не может существовать обособленно от других подобных ей систем, но вместе с этим ей нельзя остаться без внутреннего управления. В

случае утраты внутреннего управления все налаженные взаимосвязи и процессы разорвутся или испортятся и система перестанет существовать. Поэтому необходимо уделять внимание каждому направлению работы с персоналом.

В итоге можно констатировать, что «человеческий фактор» играет решающую роль в любом производственном процессе. Технология процесса управления персоналом в ООО «СПМСтрой» в принципе, находится на современном уровне, оказывает решающее значение на результаты работы предприятия в целом (в том числе финансовые), хотя выявлены некоторые недостатки, характерные для большинства современных малых предприятий:

- отсутствие обучения и курсов повышения квалификации;
- социальная незащищенность персонала.

Исходя из анализа анкетирования, можно сказать, что у некоторых работников появляется тревога за будущее и низкая мотивация на достижение цели, боязнь неуспеха.

После проведенного анализа системы управления ООО «СПМСтрой» были разработаны мероприятия по совершенствованию системы и устранению выявленных недостатков.

Построение эффективной системы управления персоналом очень сложный вопрос, так как для ее развития понадобилось собрать множество сведений о деятельности организации. Думаю, что предложенные мероприятия и рекомендации повысят эффективность работы персонала этого малого предприятия.

В организации очень серьезно подходят к проблеме подбора кадров, тем более что количество требуемых специалистов велико, т.к. в последнее время на предприятии стало наблюдаться увеличение процента текучести кадров. В работе с персоналом существуют недостатки и нерешённые проблемы, но сама постановка, стратегия и тактика работы с персоналом соответствует современным рыночным отношениям.