

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования
Белорусский государственный университет
информатики и радиоэлектроники

УДК 005.95

Пранович
Алексей Дмитриевич

**СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ, КАК ОДИН ИЗ
КЛЮЧЕВЫХ ФАКТОРОВ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

АВТОРЕФЕРАТ

на соискание степени магистра экономических наук
по специальности 1-25 80 04 «Экономика и управление народным хозяйством»

Научный руководитель
Антипенко Надежда Анатольевна
кандидат экономических наук, доцент

Минск 2019

КРАТКОЕ ВВЕДЕНИЕ

Управление персоналом является одной из главных сфер жизни предприятия, способного многократно повысить ее эффективность, а само понятие «управление персоналом», рассматривается в достаточно широком диапазоне.

Сложные современные условия деятельности промышленных предприятий требуют создания эффективной системы управления персоналом, развития его кадрового потенциала. При таком подходе особое внимание уделяется затратам, так как в условиях мирового финансового кризиса, происходит массовое сокращение персонала. Недостаточно высокий уровень профессиональной подготовки человеческих ресурсов предприятий затрудняет их адаптацию к современным требованиям, что делает особо значимым и актуальным теоретическую разработку социально-экономических механизмов подготовки и воспроизводства высококвалифицированного персонала предприятий, обладающих высоким уровнем общего и специализированного образования.

Научная новизна заключается в системном подходе к понятию «управление персоналом» и попытке собрать и проанализировать имеющуюся информацию по данному вопросу с целью представления рекомендаций по проведению мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом. Стоит отметить, что на сегодняшний день практически отсутствует методология разработки и создания эффективной системы управления. Количество и качество имеющихся публикаций не соответствует остроте и актуальности решения соответствующих проблем.

В то же время, на сегодняшний день, проблеме управления персоналом уделяется много внимания. Управлению персоналом посвящены много, как отечественных, так и зарубежных трудов

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Связь работы с научными исследованиями университета. Данные и аналитические выводы, представленные в исследовательской работе связаны с направлениями исследований кафедры экономики в сфере менеджмента.

Задачи исследования:

– рассмотреть теоретические аспекты системы управления персоналом на предприятии.

– провести анализ нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом в Республике Беларусь.

– проанализировать деятельность предприятия УП «МИНГАЗ» – ведущего предприятия в газовой отрасли в Республике Беларусь.

– разработка предложений по совершенствованию системы управления персоналом на примере УП «МИНГАЗ»

Новизна полученных результатов:

Впервые получено целостное представление о системе управления персоналом на примере газовой отрасли. Выявлены проблемы эффективности системы управления персоналом на предприятиях в газовой отрасли, а также, проведен SWOT-анализ. На основании полученных данных – даны рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом на примере предприятия и совершенствование системы материальных и не материальных стимулов работников газовой отрасли. Проведен анализ газовой

Положения, выносимые на защиту:

1) Предложена развернутая характеристика понятия «Система управления персонала», которое включает методы управления и показатели деятельности персонала для достижения целей и задач на отечественных предприятиях газовой отрасли.

2) Представлен финансовый анализ предприятия УП «МИНГАЗ» - ведущего предприятия в газовой отрасли в Республике Беларусь, с целью выявления эффективности системы управления персоналом на предприятии в газовой отрасли. Анализ нормативно-правовой и законодательной базы системы управления персоналом.

3) Предложены рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом на примере УП «МИНГАЗ». На основе данных были предложены мероприятия по совершенствованию системы адаптации и системы материальной и нематериальной мотивации.

Личный вклад соискателя.

Диссертационное исследование является научным трудом, выполненным соискателем самостоятельно с учетом достижений отечественной и зарубежной экономической науки по данной проблематике на основании изучения теоретических и фактологических материалов в соответствии с поставленными целями и задачами. Все положения, выносимые на защиту, разработаны автором лично.

Опубликованность результатов исследования.

Основные положения и выводы диссертации нашли отражение в печатных работах, в том числе в сборниках:

– статья Пранович А.Д. Законодательное и нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом в Республике Беларусь / А.Д. Пранович // Международная заочная научная конференция «Общество, право,

личность: историко-правовые, философские и социологические предпосылки развития экономики шестого технологического уклада». – МИТСО, Минск, Беларусь;

– статья Пранович, А.Д. Законодательное и нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом в Российской Федерации / А.Д. Пранович // Межвузовской научно-практической конференции «Актуальные проблемы экономико-правового развития России и ее регионов». – Оренбургский филиал РЭУ

Структура и объем диссертации.

Диссертационная работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованных источников. Объем диссертации в страницах составляет 84. Работа содержит 36 иллюстраций, таблиц, приложений. Общий объем работы 84 страниц, включая 19 таблиц, 17 рисунков.

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первой главе «Основы управления персоналом» рассмотрены теоретические понятия управления персоналом, цели, задачи; методы управления и показатели деятельности персонала; оценка результативности системы управления персоналом.

Определение «управление персоналом» можно сформулировать как процесс системного, планомерно организованного, с помощью взаимосвязанных организационных, экономических и социальных механизмов управления, воздействия на персонал организации с целью как обеспечения эффективного функционирования операционного процесса, так и удовлетворения потребностей персонала в их профессиональном и личностном развитии.

Управление персоналом базируется на следующих исходных положениях:

- необходимость тесной связи планирования персонала со стратегией развития организации;
- количественная оценка издержек на работу с персоналом и их влияния на экономические показатели производства;
- определение необходимого пакета компенсаций для эффективной работы на рынке труда.

Основные принципы управления персоналом можно показать, как устроена схема структуры управления персоналом в таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Схема структуры управления персоналом

Разработка и проведение кадровой политики	Оплата и стимулирование труда	Групповое управление, взаимоотношения в коллективе и с профсоюзами	Социально-психологические аспекты управления
Принципы подбора и расстановки персонала	Формы оплаты труда	Вовлечение работников в управление на низовом уровне	Мотивация труда работников и творческая инициатива
Условия найма и увольнения	Пути повышения производительности труда	Рабочие бригады и их функции	Организационная культура фирмы
Обучение и повышение квалификации	Поощрительные системы оплаты труда	Взаимоотношения в коллективе	Влияние управления персоналом на деятельность фирмы и ее организацию
Оценка персонала и его деятельности		Взаимоотношения с профсоюзами	

Эффективность управления персоналом, наиболее полная реализация поставленных целей во многом зависят от выбора вариантов построения самой системы управления персоналом предприятия, познания механизма его функционирования, выбора оптимальных технологий и методов работы с людьми.

Управление персоналом осуществляется в процессе выполнения определенных целенаправленных действий и предполагает:

- определение целей и основных направлений работы с персоналом;
- определение средств, форм и методов осуществления поставленных целей;
- организацию работы по выполнению принятых решений;
- координацию и контроль выполнения намеченных мероприятий;
- постоянное совершенствование системы работы с персоналом.

Функции управления персоналом представляют собой основные направления этого рода деятельности, ориентированные на удовлетворение определенных потребностей предприятия.

Функции управления

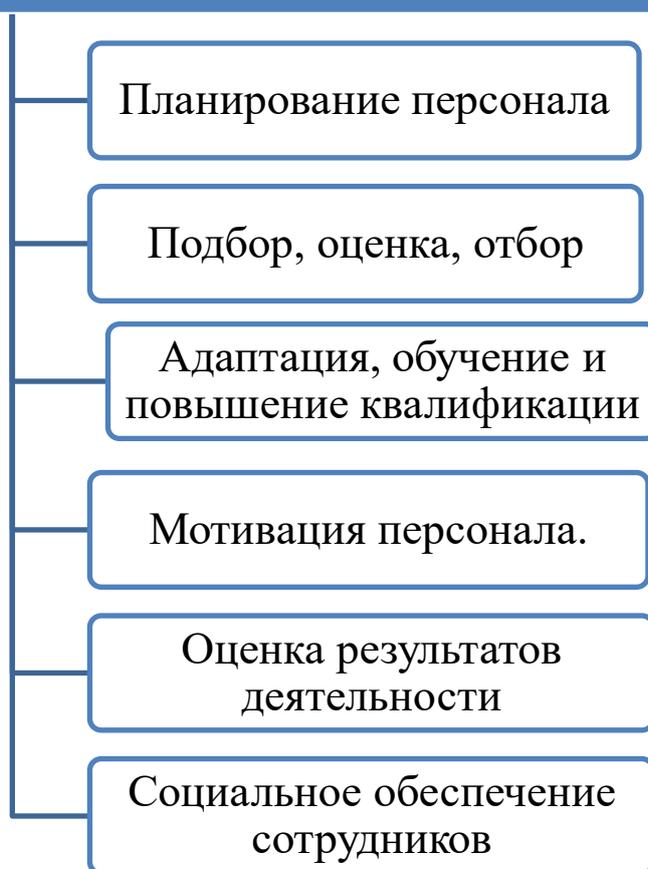


Рисунок 1 – Функции управления

Эффективной признаётся работа системы управления персоналом предприятия, являющегося конкурентоспособным с позиций выпускаемой продукции, самого предприятия и рабочей силы.

Человеческие ресурсы – весьма специфический вид ресурсов, и если они используются неправильно, то их эффективность падает быстрее, чем других видов ресурсов. И наоборот, вложения в ресурсы этого рода на любом предприятии даёт больший эффект, чем такие ресурсы, как деньги, материалы и оборудование.

Многообразие систем управления персоналом ставит вопрос о том, какая же система является эффективной. В настоящее время в научных концепциях наметилось три различных подхода.

Первый подход предполагает оценку всего персонала предприятия как совокупного общественного работника, эффективность трудовой деятельности которого определяется конечными результатами предприятия в оцениваемом периоде.

Второй подход к оценке эффективности работы системы управления персоналом основан на критериях показателей результативности и качества живого труда.

Сторонники третьего подхода предлагают оценивать эффективность работы системы управления персоналом в зависимости от форм и методов работы с кадрами, от организации работы персонала, его мотивации, социально-психологического климата в коллективе.

Во второй главе «Анализ системы управления персоналом на предприятии» выполнен анализ законодательной и нормативно-правовых аспектов системы управления персоналом в Республике Беларусь; рассмотрена динамика развития газовой отрасли с 2010 по 2017 гг.; проанализирована система управления персоналом на примере УП «МИНГАЗ».

Анализ действующих норм административно-правового регулирования в Республике Беларусь в области системы управления персоналом. В ходе анализа, была выявлено постепенное уменьшение импорта газа в Республике Беларусь. Это можно увидеть на рисунке 2.



Рисунок 2 – Импорт газа на территорию Республики Беларусь.

Объем импортируемого газа в 2010 году составил 21,6 млрд куб. м., увеличившись на 21,3 % относительно 2009 года. Однако, на графике видно, что после 2010 года, объем импортируемого газа постепенно снижался и в 2017 году уже составил 19,0 млрд. куб. м., что ниже на 13,7 % меньше по отношению к 2010 году.

Так же, была дана характеристика и детальный анализ деятельности предприятия УП «МИНГАЗ» проанализированы технико-экономические показатели предприятия, которые продемонстрированы на рисунке 3.

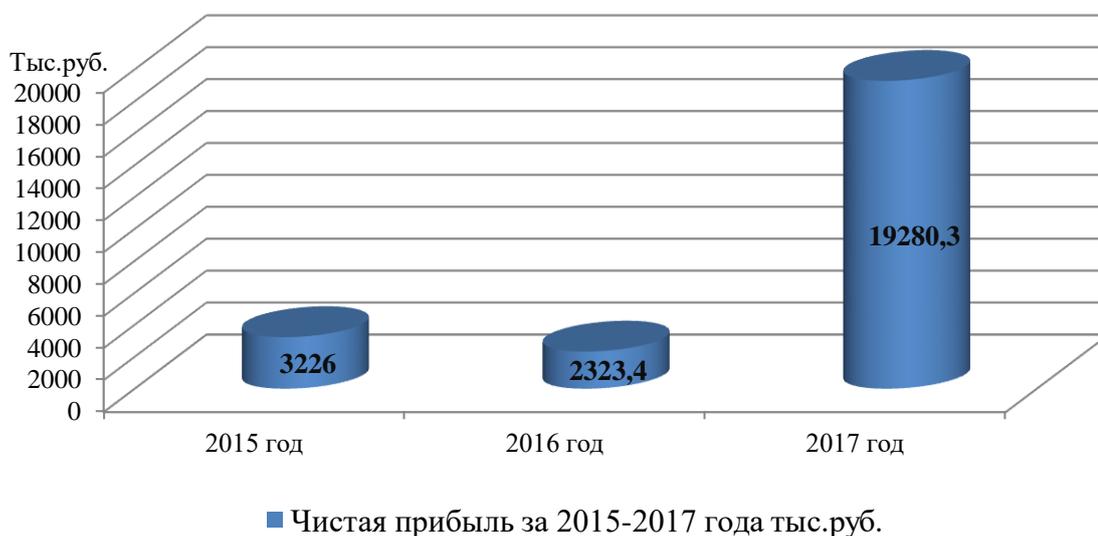


Рисунок 3 – Чистая прибыль предприятия за 2015-2017 год.

Исходя из данных, очень хорошо видно, что в 2017 году чиста прибыль выросла на 16 миллионов рублей, что говорит о хорошем финансовом состоянии предприятия.

Стоит отметить, что в ходе анализа системы управления персоналом на предприятии, были выявлены ряд проблем в материальных, нематериальных стимулов и в системе адаптации персонала.

В третьей главе «Пути совершенствования системы управления персоналом» разработаны мероприятия по совершенствованию системы управлению персоналом, применяемом на предприятии УП «МИНГАЗ»; на основе анализа предложены дополнительные нематериальные и материальные стимулы; на основе анализа системы адаптации – разработаны мероприятия по совершенствованию системы адаптации новых сотрудников.

Исходя из полученных данных системы управления персоналом в УП «МИНГАЗ», материальных, нематериальных стимулов, а так же, системы адаптации – были предложены ряд дополнительных материальных и нематериальных стимулов – для стимулирования труда сотрудников, а так же, уменьшению текучести кадров, который был выявлен в ходе анализа. Для выявления проблем, по которым происходит текучесть кадров, была разработана и внедрена анкета, для увольняющихся сотрудников.

Была разработана анкета по удовлетворенности сотрудников предприятия материальными и нематериальными стимулами, а так же, положением дел на предприятии. В связи с разработкой анкеты, был проведен опрос среди сотрудников по удовлетворенности материальными и нематериальными стимулами, который позволит постоянно поддерживать актуальность системы мотивации персонала. Данные мероприятия позволят, если не полностью убрать, то максимально уменьшить текучесть кадров на предприятии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1) Осуществлен анализ теоретических аспектов системы управления персоналом организации, рассмотрены методы управления, а также, оценка эффективности системы управления персоналом.

2) Проведен анализ законодательно-правовых аспектов системы управления персоналом в Республике Беларусь и в зарубежных странах, который показал существенное различие в отечественной и зарубежной законодательно-правовой системе управления персоналом.

Проанализирована системы управления персоналом на предприятии Республики Беларусь, который выявил ряд проблем. Среди которых – высокая текучесть кадров; отсутствие понимания причин текучести кадров; отсутствие данных по актуальности применяемых материальных и нематериальных стимулов и системы адаптации.

3) Предложены мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом организации на примере УП «МИНГАЗ». Предложены мероприятия по решению проблем в системе мотивации персонала, а именно, на основе проведенного анализа материальных и нематериальных стимулов, были внесены предложения по совершенствованию. Так же, были предложены мероприятия, которые помогли бы узнать более точную причину увольнения и сделать на этом акцент для дальнейшего избегания высокой текучести кадров или даже ее повышения.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ

[1-А] Пранович А.Д. Законодательное и нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом в Республике Беларусь / А.Д. Пранович // Международная заочная научная конференция «Общество, право, личность: историко-правовые, философские и социологические предпосылки развития экономики шестого технологического уклада». – МИТСО.