

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И  
ТОРГОВЛИ имени Михаила Туган-Барановского»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ  
Кафедра маркетингового менеджмента

## «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ РЫНКА»



*Команда «Дончанки»*  
**Шибеева А.Н.,**  
**Лихтина А.С.,**  
студентки 4 курса

*Руководитель:*  
старший преподаватель  
**Строкина Л.А.**

**ДОНЕЦК - 2020 г.**



- **Целью конкурсной работы** является комплексное исследование управления персоналом в условиях рынка, а также разработка научно-методических и практических рекомендаций по совершенствованию управления персоналом предприятия.



# ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

- 1) изучены теоретические основы управления персоналом в условиях маркетинговой ориентации предприятия;
- 2) осуществлена диагностика системы управления ЧАО «Союз»;
- 3) проанализирована система управления персоналом ЧАО «Союз»;
- 4) произведена оценка эффективности управления персоналом в ЧАО «Союз»;
- 5) даны рекомендации по совершенствованию управления персоналом ЧАО «Союз» на основе маркетинга.



# ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ

- **Объектом исследования** в работе является процесс управления персоналом предприятия ЧАО «Союз» в условиях рынка.
- **Предмет исследования** - совокупность теоретических, методологических, практических положений, касающихся управления персоналом предприятия.



# УРОВНИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

- теоретический (цель - получение новых знаний путем описания и классификации явлений, установления причинно-следственных, функциональных и других взаимосвязей и закономерностей между ними, прогнозирования типичных организационных ситуаций);
- прикладной (цель - изменение реальных производственных ситуаций, разработка конкретных моделей, проектов и предложений для повышения эффективности использования работников).



- Управление персоналом представляет собой процесс планирования, подбора, подготовки, оценки, обучения и мотивации персонала, направленный на эффективное его использование и достижение целей предприятия и работников.
- Система управления персоналом представляет собой комплекс целей, задач и основных направлений деятельности, а также различных видов, методов и соответствующего механизма управления, направленных на повышение производительности труда и качества работы.



# ЦЕЛИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

повышение  
конкурентоспо-  
собности  
предприятия;  
повышение

эффективности  
деятельности  
предприятия, в  
частности,  
достижение  
максимальной  
обеспечение

высокой  
социальной  
эффективности  
функционирован  
ия трудового

коллектива:  
формирование  
позитивного  
имиджа  
предприятия на  
рынке.



# ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ

- Изменение подходов к управлению персоналом (становятся актуальными: концепция управления человеческими ресурсами и концепция управления человеком).
- Развитие движения за компетентность.
- Внимание к повышению эффективности управления персоналом.
- Осознание и повышение значимости корпоративной культуры.



# ДИАГНОСТИКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

- Предприятие ЧАО «Союз» - успешный розничный торговец уютной домашней и офисной мебелью в городе Донецк. Компания основана в 1995 году. Ценовой сегмент - средний. Модельный ряд предлагаемых товаров постоянно обновляется. Компания ведет свою деятельность с высоким качеством и культурой обслуживания, прежде чем предложить покупателю товар, долго работает над тем, чтобы изучить покупательский спрос, предпочтения и симпатии клиентов.



# Матрица SWOT для предприятия ЧАО «Союз»

Внешняя среда		Возможности		Угрозы		
		баллы		баллы		
Внутренняя среда	Рост уровня доходов населения	+9		Нестабильная политическая ситуация в регионе		-9
	Развитие научно-технического прогресса	+9		Снижение индекса потребительских цен		-9
	Введение инноваций	+6		Негативное социальное состояние региона		-9
	Рост объема промышленной продукции	+6		Задолженность по заработной плате		-9
	Увеличение оборота розничной торговли	+6		Рост уровня безработицы		-9
Среднее значение		+7,2		Среднее значение		-9
Сильные стороны		ПОЛЕ СИВ		ПОЛЕ СИУ		
Используется линейно-функциональная организационная структура управления, которая в целом адаптирована к рыночным условиям		+3		+3		
Обновленные положения о функциональных подразделениях и должностные инструкции специалистов		+3		+3		
Глубокий ассортимент товаров		+3		+3		
Контроль качества товаров		+3		+3		
Стимулирование покупателей		+3		+3		
Руководство предприятия вводит инновации		+3		+3		
Положительная динамика в большинстве основных показателей финансово-хозяйственной деятельности		+3		+3		
Использование преимущественно двухуровневого канала распределения		+2		+2		
Развитая материально-техническая база предприятия		+2		+2		
Среднее значение		+2,77		+2,77		
Слабые стороны		ПОЛЕ СВВ		ПОЛЕ СВУ		
Убыточная основная деятельность		-3		-3		
Высокий уровень текучести кадров		-3		-3		
Негативная динамика в большинстве основных показателей финансово-хозяйственной деятельности		-2		-2		
Недостаточность собственных оборотных активов		-2		-2		
Низкие показатели финансовой стойкости и ликвидности		-2		-2		
Высокий уровень угрозы банкротства		-2		-2		
Убыточная основная деятельность		-2		-2		
Недостаточный уровень квалификации персонала для работы в современных условиях		-2		-2		
Среднее значение		-2,25		-2,25		
		19,94		24,93		
		Сила и возможности		Сила и угрозы		
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Усовершенствование организации торгово-технологического процесса</li> <li>2. Расширение ассортимента сопутствующих товаров за счет большого количества поставщиков</li> <li>3. Расширение круга потребителей за счет удобного места расположения</li> <li>4. Повышение квалификации рабочих на основе маркетинга</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование ассортимента с учетом разного уровня доходов населения и нужд и вкусов потребителей</li> <li>2. Ослабление конкурентного давления за счет предложения конкурентоспособных товаров</li> <li>3. Снижение уровня безработицы путем приема на работу специалистов по контролю качества</li> <li>4. Проведение активной инновационной политики для опережения конкурентов</li> </ol>		
		16,2		20,25		
		Слабость и возможности		Слабость и угрозы		
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определить оптимальную цену на товар для удовлетворения потребностей потребителей</li> <li>2. Обеспечить большую прибыль от основной деятельности за счет продажи наиболее привлекательных и интересных товаров данной компании</li> <li>3. Расширение сбыта за счет более эффективной рекламной деятельности</li> <li>4. Проведение политики нововведений для привлечения новых потребителей</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Уменьшить налог на импортные товары, тем самым снизить высокие цены на товар для приобретения потребителем</li> <li>2. Постоянно проводить исследования и отслеживать изменения во внешней среде</li> <li>3. Проведение мониторинга законодательной базы</li> </ol>		

# Анализ системы управления персоналом ЧАО «Союз» был проведён по таким направлениям

- анализ подсистемы HR-ориентиров и планирования
- анализ подсистемы обеспечения и организации работы персонала
- анализ подсистемы персонал-маркетинга
- анализ подсистемы формирования и использования персонала
- анализ подсистемы развития и активизации персонала



# *Экспертная оценка диагностики системы управления персоналом ЧАО «Союз»*

Эксперты	Подсистемы управления персоналом				
	HR	ООРП	ПМ	ФИП	РАП
<b>1. Генеральный директор</b>	8	8	7	10	<b>9</b>
<b>2. Коммерческий директор</b>	9	8	7	8	<b>9</b>
<b>3. Менеджер по персоналу</b>	9	9	6	8	<b>10</b>
<b>4. Главный бухгалтер</b>	10	8	9	9	<b>8</b>
<b>5. Независимый исследователь</b>	9	8	7	9	<b>9</b>
<b>Среднее значение</b>	<b>9</b>	<b>8,2</b>	<b>7,2</b>	<b>8,8</b>	<b>9</b>



## *Показатели средних оценок подсистем управления персоналом ЧАО «Союз»*

Показатели	Подсистемы управления персоналом					Среднее
	HR	ООРП	ПМ	ФИП	РАП	
Среднее значение	9	8,2	7,2	8,8	9	<b>8,44</b>
Дисперсия	0,4	0,16	0,96	0,7	0,4	<b>0,52</b>
Степень согласия мнений экспертов	2,5	6,25	1,04	1,42	2,5	2,74

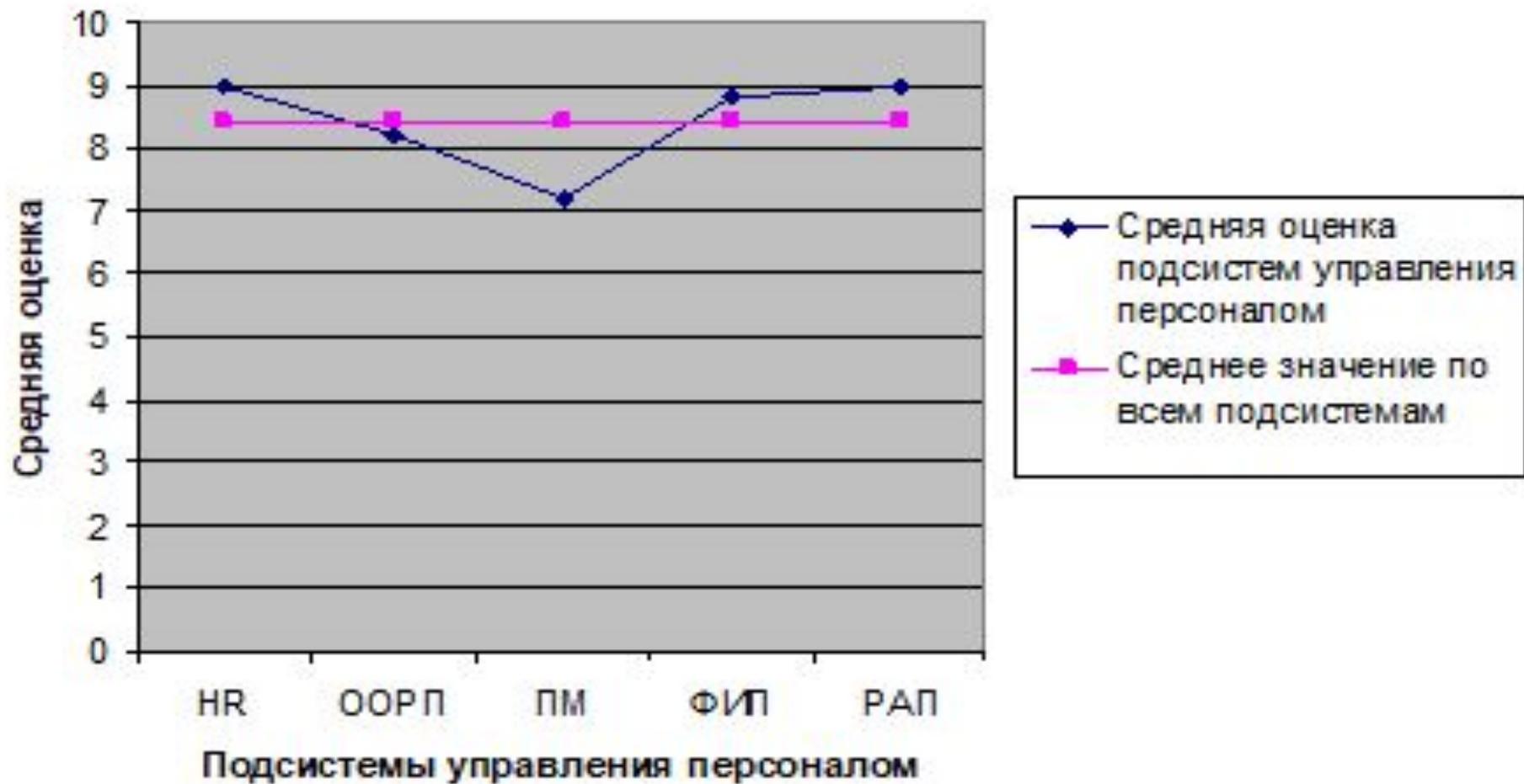


## *Результаты диагностики системы управления персоналом ЧАО «Союз»*

Подсистемы управления персоналом	-	Среднее значение	+
HR		8,44	9
ООРП	8,2		
ПМ	7,2		
ФИП			8,8
РАП			9



# График диагностики системы управления персоналом ЧАО «Союз» на основе экспертных оценок



# Рекомендованная система управления персоналом для ЧАО «Союз»



# **В целях совершенствования управления рабочим временем, нами был разработан дневной план работы менеджера для ЧАО «Союз»**

<b>Время</b>	<b>Действия менеджера</b>
<b>10:00-10:15</b>	<b>Планерка отдела. На планёрке подчинённые отчитываются руководителю о результатах предыдущего дня и рассказывают о планах на текущий день.</b>
<b>10:15-11:00</b>	<b>Работа с документами и корреспонденцией. Задача менеджера составить документ (менеджер должен составлять только те документы, которые не могут быть составлены кем-либо другим). Менеджер, просматривая корреспонденцию в порядке важности, должен поставить резолюцию.</b>
<b>11:00-12:00</b>	<b>Ведение телефонных переговоров. На телефонные переговоры обычно тратится от 4% до 27% рабочего времени.</b>
<b>12:00-14:00</b>	<b>Встречи с клиентами, партнёрами, поставщиками.</b>
<b>14:00-14:30</b>	<b>Подведение итогов встреч, планирование звонков и дальнейших действий.</b>
<b>14:30-15:00</b>	<b>Обед.</b>
<b>15:00-17:00</b>	<b>Приём по личным вопросам. Если это возможно, то используется предварительная запись у секретаря.</b>
<b>17:00-17:40</b>	<b>Посещение рабочих мест. Это позволяет наладить с коллективом хорошие отношения, быть в курсе дел в организации.</b>
<b>17:40-18:00</b>	<b>Составление плана на следующий день.</b>



# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- Предложенные мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом позволят получать наиболее полную информацию об имеющихся проблемах, а значит, и анализ ситуации будет производиться эффективнее, от этого уже будет во многом зависеть все дальнейшие этапы. Таким образом, процесс управления персоналом в ЧАО «Союз» будет проходить более эффективно, чем на данном этапе развития.



**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**