

АНАЛИЗ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ (ОРГАНИЗАЦИИ)

Елин Сергей Андреевич

студент 2 курса, управление персоналом

ННГУ им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород

Аннотация. В статье подробно рассмотрена практика организации деятельности службы управления персоналом на предприятии, рассмотрены проблемы деятельности службы и рассмотрены варианты решения проблем, возникающих в деятельности службы управления персоналом на предприятии.

Ключевые слова: служба, служба управления, персонал, управление персоналом, кадры, расстановка кадров, оценка персонала, оплата труда.

Персонал – это обязательный элемент любого предприятия, если не считать ИП, которые могут работать в одиночку.

Благодаря слаженным действиям персонала происходит достижение всех поставленных задач и стратегических целей предприятия.

Персонал – это штат сотрудников, которые, во-первых, имеют официально зарегистрированные трудовые отношения с работодателем, то есть заключили трудовой договор с этим предприятием. Если работник работает без трудоустройства, без заключения договорных отношений, то нельзя считать такого работника одним из кадрового состава предприятия. Такой работник будет считаться временным и его в любой момент могут «уволить», то есть сообщить ему, что в его услугах больше не нуждаются. При этом у работника без официального трудоустройства нет гарантии, что его работа будет оплачена в полном размере согласно устных договоренностей с руководством предприятия.

Если вдруг на предприятии будет проходить проверка из Трудовой инспекции, то во время проверки ни одного работника, не трудоустроенного на предприятии, быть не должно, иначе у руководства предприятия могут возникнуть серьезные проблемы с контролирующими органами.

Наличие у предприятия работников без заключения трудовых договоров, означает, что, во-первых, предприятие скрывается от уплаты налогов, во-вторых, такие работники получают не официальный заработок, на них не проводится выплат в Пенсионный фонд, то есть работники остаются без официального стажа и будущих пенсий.

Персонал является одним из основных ресурсов предприятия, а значит, для более эффективного использования трудовых ресурсов необходимо разрабатывать систему управления персоналом.

Система управления персоналом – это целая совокупность различных методов, форм, инструментов, предназначенных для более эффективного использования персонала с обеспечением нужного уровня производительности труда [4, с. 81].

Среди отечественных ученых нет единого мнения о том, что же является управлением персонала.

Эксперт в области HR, ведущий специалист в сфере стимулирования труда Акимушкин А.А. считает, что управление персоналом – это только методы мотивации и стимулирования труда [1, с. 55]. Все остальное, включая аттестацию и повышение квалификации, не является управлением персоналом, а относится к развитию конкурентоспособности самого предприятия.

Профессор Серов В.Г., в свою очередь, настаивает на том, что при управлении персоналом применяются любые формы воздействия на работников, включая такие, как обучение, повышение квалификации, наставничество, так все эти меры ведут к повышению производительности труда [6, с. 93].

А значит, достигается основная цель управления персоналом – способствовать достижению стратегических целей самого предприятия.

Соответственно, все задачи, стоящие перед предприятием, могут быть исполнены только силами привлеченного персонала. Чем более квалифицированный и опытный персонал, тем более высокая производительность труда и достигнутые результаты работы всего коллектива.

Служба управления – это структурное подразделение, основная задача которого – обеспечить предприятие кадрами нужной квалификации и опыта.

Под кадрами предприятия понимается основной (штатный, постоянный), как правило, квалифицированный состав работников предприятия или организации [5, с. 66].

В больших организациях служба управления персоналом является крупным структурным подразделением, в которых сотрудники занимаются не просто поиском и подбором работников нужной квалификации, но и на этапе отбора проводят оценку личностным качествам соискателей, создают базу соискателей, участвуют в развитии корпоративной культуры, разрабатывают систему адаптации, помогают каждому работнику в составлении карьерной программы и многое другое.

Например, очень серьезный подход к управлению персоналом создан в службе управления персоналом ПАО «Сбербанк России».

Основными задачами службы управления персоналом ПАО «Сбербанк России» являются проведение активной кадровой политики на основе создания эффективной системы

управления кадрами и социальными процессами, обеспечение условий для инициативной и творческой деятельности работников с учетом их индивидуальных особенностей и профессиональных навыков, разработка совместно с экономической службой материальных и социальных стимулов, тесно увязывающих экономическую деятельность предприятия с вкладом каждого работника.

Результатом деятельности службы управления персоналом в ПАО «Сбербанк России» является: низкий процент текучести кадров, низкий уровень прогулов и отсутствия по причине болезни, высокий уровень обучения и повышения квалификации работников банка, увеличение числа работников, лояльных к ценностям компании, своевременное замещение вакантных управленческих и линейных должностей и т.д.

Достаточно показателен пример эффективной деятельности службы управления персоналом в ПАО «Сбербанк России» в отношении создании социальной рекламы, направленной на поиск и привлечение на работу в банк новых работников.

Можно вспомнить видеоролик, который не так давно показывали по телевидению, и в котором за 20 секунд показывали наиболее привлекательные моменты работы в Сбербанке:



Служба управления персоналом в банке очень активно работает в плане привлечения все нового числа соискателей, так как это позволяет не только сформировать наиболее полную базу соискателей, но и найти среди массы приходящих на собеседование людей тех, кто обладает нераскрытым потенциалом, кого можно будет замотивировать на достижение высоких результатов в финансовой сфере деятельности.

Кроме активного поиска, привлечения и отбора нужных сотрудников, служба управления персоналом в Сбербанке сделала своим приоритетом обучать, переподготавливать и повышать квалификацию кадров.

Это очень важно: обладать обученным и квалифицированным кадровым составом. Банковская отрасль динамична и постоянно развивается, уже сейчас в крупных городах России

вводятся биометрические банкоматы, которые могут распознавать лица и голоса. Обычным потребителям банковских услуг, особенно тем, кто старше 40 лет, трудно разобраться с тем, как же работает подобное устройство. Соответственно, на помощь клиенту должны прийти сотрудники банка. А если и сотрудник не может разобраться и объяснить правильность обращения с новыми технологиями, то качество обслуживания клиентов значительно снижается, что негативно отражается на доходности самого банка.

Этот простой пример подтверждает необходимость постоянного развития, обучения и повышения квалификации уже работающего персонала. За что отвечает служба управления персоналом в ПАО «Сбербанк России».

Вместе с тем, нередко отмечают, что низкая мотивация к работе, снижение управляемости трудовыми процессами и недостаточная эффективность всего банка в целом – это следствие невыполнения задач, связанных с кадровыми вопросами. Проблема в том, что данные явления достаточно сложно заметить с первого взгляда. Если компания нуждается в деньгах или материальных средствах, это всегда видно. Если проблема в кадрах, можно не распознать, в чем дело. Многие руководители понятия не имеют о подобных особенностях кадрового менеджмента.

Наблюдая за отечественным опытом работы с персоналом, за деятельностью служб управления персоналом, можно отметить, что из-за отсутствия определенных показателей, благодаря которым виден результат работы всей службы, руководство отечественных предприятий и организаций зачастую относятся к службам управления персонала как ненужному, но, согласно трудового законодательства, обязательному отделу в структуре предприятия.

И если само руководство относится к деятельности службы управления персоналом, как к ненужной и бесполезной штатной единице, то и повысить эффективность деятельности службы управления будет достаточно сложно.

Соответственно, требуется менять шаблон восприятия руководителей предприятий, показывая важность и значимость работы всей службы управления персоналом. Это, во многом, зависит от руководства самой службы – если не демонстрировать успехи, достижения и результаты, то никто из представителей руководства предприятия не будет знать о том, чем занимается сама служба управления. Если получаемый доход или расход на предприятии виден сразу и сразу становится понятна причина роста или снижения дохода, то руководитель службы управления персоналом должен сам обеспечить или разработать такие показатели, которые бы наиболее ярко демонстрировали бы улучшение деятельности всего предприятия за счет грамотно организованной системы управления персонала.

К таким показателям можно отнести: текучесть кадров, производительность труда, завоевание наград и разработка ноу-хау, ускорение производственного процесса за счет инновационных предложений сотрудников и т.п.

Список литературы:

1. Акимущкин А.А. Управление персоналом. М. Перспектива, 2016. – 256с.
2. Комаров Е. Фирменный патриотизм или преданность в трудовых отношениях // Управление персоналом.- 2017.- № 5, с. 37-39.
3. Научная организация труда в управлении коллективом: - Общеотраслевые научно-методические рекомендации - М.: НИИ труда, 1991
4. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. - 4-е изд., стер. - М.: КНОРУС, 2015. – 412с.
5. Офолев М.Ю., Офолева Е.В. Тайм-менеджмент в повседневной жизни/ Офолев М.Ю., Офолева Е.В. и др.; - СПб, Питер, 2016 – 172с.
6. Серов В.Г. Методы управления персоналом. Самара, издат-во «Аспект», 2015. – 212с.