

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Астафьева Елена Анатольевна

студент, Приамурский государственный университет имени Шолом – Алейхема, РФ, г. Биробиджан

Красота Татьяна Григорьевна

научный руководитель, канд. экон. наук, Приамурский государственный университет имени Шолом – Алейхема, РФ, г. Биробиджан

Актуальность выбранной темы, обусловлена тем, что для успешного существования организации, процессы отбора, найма и приема персонала должны быть приведены в систему.

Кимкано-Сутарский ГОК (КС ГОК) – второй проект компании ООО «Петропавловск - Черная Металлургия» на Дальнем Востоке РФ.

Численность коллектива в ООО «КС ГОК» на 01.09.2019 составляет 1594 человек, основу которого составляют жители Облученского района и Еврейской автономной области (1163 человека).

Структура персонала по возрасту, по уровню образования представлена на рисунке 1 и 2 соответственно.

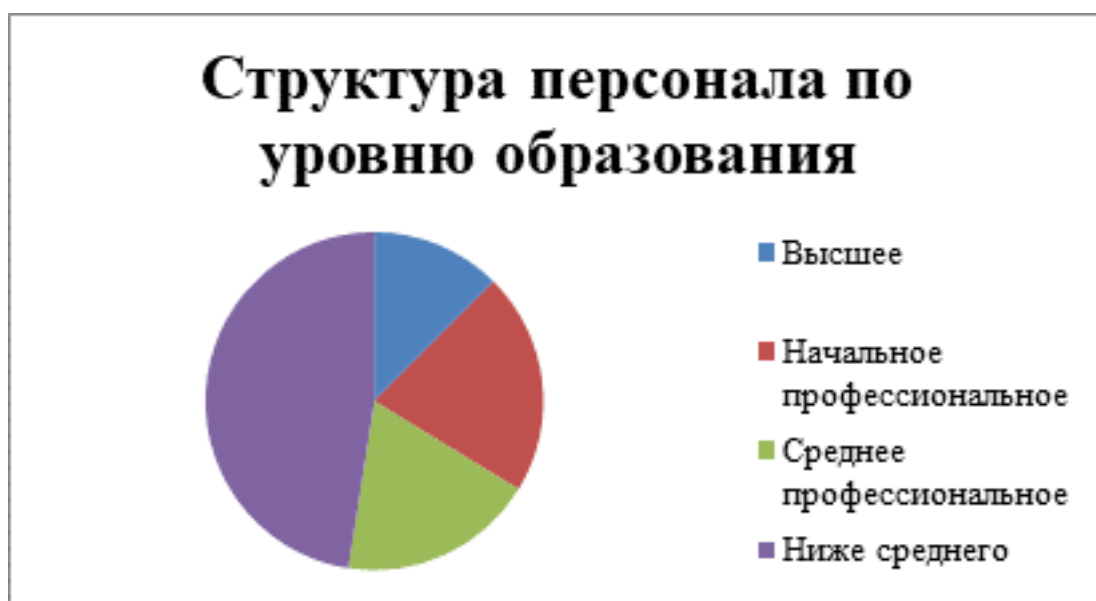


Рисунок 1. Структура персонала по уровню образования.

Структура персонала по возрасту

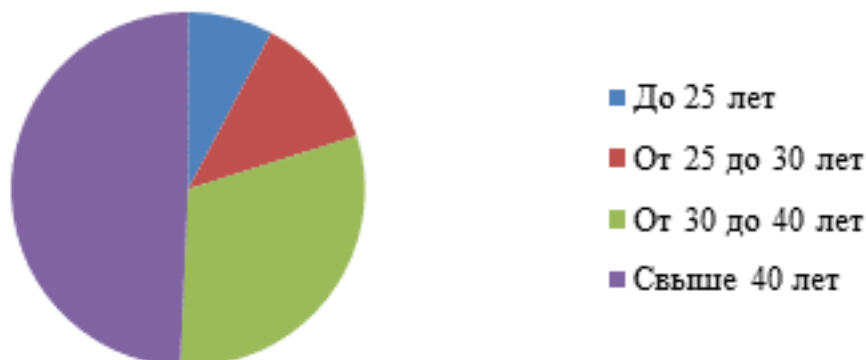


Рисунок 2. Структура персонала по возрасту

Из этих данных видно, что большая часть персонала принадлежит к возрастной категории свыше 40 лет. За анализируемый период их численность меняется, самая малая доля приходится на возрастную группу до 25 лет, численность этой группы - 120 человек.

Динамика показателя текучести кадров ООО «КС ГОК» представлена в таблице 1.

Таблица 1.

Динамика показателя текучести кадров ООО «КС ГОК»

Показатель	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2018/2016 *100%
Показатель текучести кадров, %	18,5	23,4	22,6	112,2

Таким образом, высокий уровень текучести кадров в ООО «КС ГОК» указывает на серьезные недостатки в управлении персоналом (в том числе и при осуществлении набора и отбора кадров) и управлении предприятием в целом, это своего рода индикатор неблагополучия.

Анализ высокой текучести кадров в ООО «КС ГОК» выявил её причины, к которым относятся неудовлетворенность персонала заработной платой, социально-психологическим климатом в организации, взаимоотношениями с руководителями и сотрудниками и др.

Динамика коэффициента удовлетворенности персонала работой в ООО «КС ГОК» представлена в таблице 2.

Таблица 2.

Динамика коэффициента удовлетворенности персонала работой в ООО «КС ГОК»

Показатель	2016 г.	2017 г.	2018 г.
------------	---------	---------	---------

Коэффициент удовлетворенности работой	0,81	0,76	0,77

За период с 2016 года по 2018 год коэффициент удовлетворенности работой персонала снизился.

Одним из важнейших показателей социальной эффективности как системы управления персоналом, так и эффективности управленческой деятельности является уровень состояния социально-психологического климата трудового коллектива.

Причинами ухода являются – неудобный график работы, неудобное расположение, конфликты с руководством, снижение перспектив роста, отсутствие материального стимулирования как фактора роста заработной платы, а не отсутствие причины для снижения таковой, что является основным инструментом «стимулирования» руководства организации.

В качестве рекомендаций по совершенствованию этики найма персонала в ООО «КС ГОК» были предложены следующие меры:

- Проверка рекомендаций.
- Психологическое тестирование с точки зрения безопасности.
- Использование методики «матрица соответствия».

Форма матрицы соответствия представлена в таблице 3.

Таблица 3.

Форма матрицы соответствия.

Должность	Процедуры отбора								
	Фэйс-контроль	Анкетирование	Кредитная история	Судимости	Психологическое тестирование на стресс	Тестирование на мотивацию	Изучение личностных качеств	Медицинское освидетельствование	Собеседование
Начальник участка	нет	да	да	да	да	да	да	да	да
Мастера участков	да	да	да	да	да	да	да	да	да
Рабочие	да	да	да	да	да	да	да	да	да

Построение такой матрицы, кроме своей основной задачи, позволяет провести «инвентаризацию» методов «фильтрации» кандидатов и расписать взаимодействие отдела кадров ООО «КС ГОК» и службы безопасности, а, следовательно, определить, кто ответственен за проведение конкретной процедуры. Кроме того, в рамках одного метода, например, анкетирования, можно указать несколько элементов этой процедуры: эмоциональная оценка содержания анкеты, полнота заполнения, степень подтверждения

указанных сведений и т.д.

Изучив сложившееся в ООО «КС ГОК» состояние работы по управлению персоналом, считаю необходимым в целях её совершенствования выполнить следующие мероприятия:

1. Создание «идеального портрета кандидата.
2. Усовершенствование структуры проведения собеседования.
3. Создание «кадрового резерва».
4. Контроль адаптации новых сотрудников.
5. Улучшение социально – психологического климата в коллективе.

Проект основных социальных показателей, характеризующих эффективность мероприятий совершенствования системы управления персонала ООО «КС ГОК» представлен в таблице 4.

Таблица 4.

Проект основных социальных показателей, характеризующих эффективность мероприятий совершенствования системы управления персонала ООО «КС ГОК»

Показатели	2018 год	Проект	Отклонения	
			Значение	%
Текучесть кадров, %	22,6	10	-12,6	-55,8
Удовлетворенность трудом, коэфф	0,77	0,9	0,12	15,4
Уровень социально-психологического климата, баллы (20 баллов максимум)	8,6	10,6	2	23,3
Уровень социально-психологического климата, качественная оценка	средний уровень	выше среднего	+	

Многочисленные исследования выявили четкую связь между проблемами управления персоналом и эффективностью бизнеса. Стало очевидно, что управление людьми может сильно влиять на эффективность деятельности организации.

Профессиональные менеджеры по персоналу как никогда стали очень необходимыми. Управление трудовыми ресурсами продолжает пока оставаться слабым звеном в общей системе управления организацией. Одним из направлений решения важной задачи современного менеджмента является совершенствование процесса найма, набора и отбора персонала в организации.

Список литературы:

1. Алексеенко А.А. Выбор стратегии управления предприятием на основе SWOT-анализа // Социальные науки. - 2017. - № 1. - С. 63 - 66.
2. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 224 с.
3. Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах: Учебное пособие / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 96 с.
4. Веснин, В. Р. Стратегическое управление / В.Р. Веснин, В.В. Кафидов. - М.: Питер, 2015. - 256 с.
5. Гапоненко А.Л., Панкрухин А.П. Стратегическое управление. - М.: Омега-Л, 2015. - 464 с.