

Оценка эффективности управления человеческими ресурсами в регионе

Ефремова Дарья Витальевна

Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема

студент

Аннотация

В статье исследованы вопросы эффективности стратегического управления человеческими ресурсами в регионе. Сформулирована необходимость управления человеческими ресурсами. Проведен анализ результативности руководства персоналом на базе материалов налогового органа.

Ключевые слова: управление персоналом, человеческие ресурсы, ресурсы, управление, стратегия.

Evaluating the effectiveness of human resource management in the region

Efremova Daria

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

The article examines the effectiveness of strategic human resource management in the region. The necessity of human resource management is formulated. The analysis of the effectiveness of personnel management based on the materials of the tax authority.

Keywords: personnel management, human resources, strategic management, resources, management, strategy.

В последнее время все более важное значения получают вопросы качества и продуктивности руководства персоналом предприятия как главного фактора её размеренного и устойчивого формирования. Опыт управления персоналом в границах одного предприятия, который был приобретён в продвинутых странах, конечно же, показывает все преимущества потенциала работников, также креативные, интеллектуальные, организаторские и иные основы. Кроме того, для доминирующей доли отечественных компаний характерна существенная раздробленность и явное несоответствие в выполнении главных функций.

Управление персоналом продолжает быть самым проблемным направлением в совокупной системе руководства. Так, руководящее звено уделяет значимое внимание в основном управлению производством, нюансам маркетинга, финансовым вопросам. Одновременно с этим они безосновательно упускают из виду такую сферу, как управление человеческими ресурсами.

Управление персоналом необходимо понимать, как совокупность способов, методов, технологий и процедур работы с кадрами, которые задействованы в определенной организации. [3]

Управление персоналом в бюджетной сфере стоит делать на базе точной стратегии. Стратегия руководства персоналом – это способ, путь достижения целей предприятия и руководства персоналом с помощью формирования конкурентных достоинств бюджетной организации в сфере персонала.

Что касается стратегии (кадровой стратегии), то А.В. Кузин трактует ее в двух смыслах. В общем смысле – это система осознанных и определенным образом сформулированных норм. Часто при широком осмыслении кадровой стратегии нужно обращать внимание на особенности реализации властных полномочий и стиля управления.

Поэтому необходимо, что все меры по работе с персоналом – отбор, составление штатного расписания, аттестация, продвижение – заблаговременно планировались и согласовывались со стратегическими целями и текущими задачами предприятия.

В узком смысле – это спектр определенных норм, пожеланий и ограничений (часто неосознаваемых), реализующихся, как в процессе непосредственных взаимодействий между работниками, так и во взаимоотношениях между сотрудниками и компанией в целом. [4]

Успешная кадровая стратегия, прежде всего, базируется на систематическом учете и анализе влияния окружающего мира, приспособлению изготовления к окружающим воздействиям. Кадровая стратегия обязана увеличивать возможности организации, реагировать на меняющиеся требования рынка в недалёком будущем. [5]

На основе изложенного, проведен анализ результативности руководства персоналом на базе материалов Межрайонной налоговой инспекции № 4 по Сахалинской области.

Межрайонная ИФНС №4 по Сахалинской области представляет собой координирующий налоговый орган в отношении вопросов поступления налоговых и иных платежей в бюджет всевозможных уровней, осуществления бюджетных назначений, а также работы по снижению задолженности налогоплательщиков и взаимодействия с органами власти контролируемых территорий. [1]

Значимым показателем движения работников в налоговых органах, характеризующим эффективность руководства трудовыми ресурсами, представляет собой текучесть сотрудников (табл. 1).

Сотрудники поступают на работу на основе конкурса, с целью привлечения компетентных экспертов. Оформление отпусков осуществляется в соответствии с утвержденным графиком.

Исследуя данные, можно отметить, что численность работников в отчетном 2019 г. по сравнению с 2017г. возросла на 11,5%. Что касается системы работников, то она за 2017–2019гг. практически не изменилась: 64% занимают служащие.

Таблица 1 – Анализ численности и структуры персонала ИФНС №4 по Сахалинской области

Категория персонала	Численность на 31.12.2017, чел.	Ст-ра, %	Численн. на 31.12.2018, чел.	Ст-ра, %	Численность на 31.12.2019, чел.	Ст-ра, %	2019 в % к 2017
Всего,	78	100	82	100	87	100	111,5
в т.ч. руководство	2	2,5	2	2,4	2	2,3	100
начальники структурных подразделений (отделов)	7	3,5	8	9,8	8	9,2	114,3
служащие	51	65,4	52	63,4	56	64,4	109,8
вспомогательный персонал	18	23,1	20	24,4	21	24,1	116,7

Квалификационная степень работников во многом находится в зависимости от таких факторов, как: образование, возраст, стаж работы, пол и т.п. Анализ проведен на конец 2019г., так как за 3 года отсутствует существенная динамика количества сотрудников и системы работников.

В инспекции 46 работников имеют высшее образование (55%). Также, часть работников (8 человек – 11%) в настоящее время проходит обучение в ВУЗах для получения профильной профессии.

Проведенный анализ говорит о среднем образовательном уровне работников учреждения. В частности, даже служащие не все имеют высшее образование (34 чел. – 78%), но еще 5 чел. в процессе его получения.

Далее выделим возрастную структуру работников учреждения. Здесь нужно обратить внимание, что неравновесие в данной структуре способен нарушить социально–психологическое равновесие внутри учреждения и создать большие проблемы найма трудовой силы. Поэтому, анализ возрастной системы работников имеет важное значение (таблица 3).

Таблица 3 – Структура персонала по возрасту

Категория персонала	Численность на 31.12.2019	Из них (лет)			
		До 30	От 30 до 50	От 50 до 60	Старше 60
Всего,	87	20	41	21	5
в т.ч. руководство	2	0	2	0	0
начальники структурных подразделений (отделов)	8	1	7	0	0
служащие	56	17	25	11	3
вспомогательный персонал	21	2	7	10	2

Как видно из таблицы, на конец 2019 года в учреждении функционирует в основном персонал самого трудоспособного возраста от 30 до 50 лет – 51,4% и молодые перспективные сотрудники – граждане до 30 лет

– 25%. В то же время для передачи накопленного годами службы опыта работают 92 человека старше 50 лет.

Наличие опытного персонала может отражать как «успех» такой выбранной политики, так и неудачи предпринятых усилий для стабилизации персонала и сокращения его текучести.

Таким образом, система рабочего стажа обязана быть уравновешенной (не чересчур «молодой», не чересчур «старой»), свидетельствуя о политике осмысленного выбора работников с нужным образованием и компетенциями.

Можно также сделать вывод о том, что инспекция имеет вполне хорошие кадровые возможности, организационная система построена в соответствии со спецификой учреждения и отвечает предъявляемым требованиям. При этом необходимо уделить внимание кадровой стратегии в целом и ее результативности.

Значимым показателем результативности кадровой стратегии представляет собой текучесть кадров. Главными критериями движения работников выступают: относительный показатель оборота по приему, выбытию, оборота трудовой силы, текучести кадров, постоянства кадров. В таблице 4 проведен анализ движения работников в инспекции.

Таблица 4 – Анализ движения и высвобождения персонала ИФНС №4 по Сахалинской области

Показатель	2017г., чел.	2018г., чел.	2019г., чел.	Абсолютное отклонение, чел. (+,-)		Относительное отклонение, %	
				2019/2018	2019/2017	2019/2018	2019/2017
1. Среднесписочная численность персонала, чел.	78	82	87	5	9	106,1	111,5
2.Количество принятых сотрудников, чел.	12	15	11	-4	-1	0,73	0,92
3.Количество уволенных сотрудников, чел., в том числе	8	10	11	1	-3	110,0	137,5
3.1 по собственному желанию	8	8	9	1	1	112,5	112,5
3.2 за нарушение трудовой дисциплины	0	2	2	0	2	-	100,0
4.Общее число принятых и уволенных сотрудников	20	25	22	-3	2	0,88	110,0
5.Коэффициент по приему (стр. 2/стр. 1)	0,15	0,18	0,13	-0,05	-0,02	-	-
6.Коэффициент по увольнению, (стр3/стр.1)	0,10	0,12	0,13	0,03	0,01	-	-
7.Коэффициент текучести кадров (стр. 3.1+3.2/стр. 1)	0,10	0,12	0,13	0,03	0,01	-	-
8.Коэффициент общего оборота рабочей силы (стр. 4/стр.1)	0,26	0,30	0,25	-0,05	-0,01	-	-

В инспекции наблюдается активное движение работников. При данном видна неустойчивая тенденция показателя оборота по приему работников, а вот показатель «коэффициент по увольнению» повышается, как и текучесть кадров, которая в 2019г. составила 13%.

В целом, позитивные и отрицательные стороны существующей организации руководства персоналом и кадровой стратегии показаны в таблице 5.

Таблица 5 – Характеристика существующей кадровой стратегии в ИФНС №4 по Сахалинской области

Положительные стороны	Негативные стороны
– понимание сущности и роли факторов организации труда, деловых коммуникаций руководством ИФНС №4 по Сахалинской области;	– сложности в процессе делового общения, как на уровне «руководитель–персонал», так и на уровне «персонал–персонал»;
– наличие в организации элементов организационной культуры;	– отсутствие командной работы и недостаточная лояльность персонала;
– в организации присутствует интуитивно построенная система мотивации персонала;	– неэффективная мотивация, несовершенный морально–психологический и соответственно деловой коммуникационный климат в организации.
– проводятся общие собрания коллектива.	

Анализ кадровой работы в инспекции позволил определить ее некоторые особенности.

ИФНС №4 по Сахалинской области имеет вполне хорошие кадровые возможности, организационная система построена в соответствии со спецификой учреждения и отвечает предъявляемым требованиям, при этом, видна неустойчивая тенденция показателя оборота по приему работников, а вот показатель «коэффициент по увольнению» повышается, как и текучесть кадров.

Также не в полной мере расходуются возможности подготовки и переподготовки работников, так как действует практика образования, переподготовки и увеличения образования работников не может обеспечить налоговые органы высококвалифицированным персоналом в нужном для них объеме и в заданные сроки.

Таким образом, исследование показало, что кадровая работа осуществляется на постоянной базе, но практические процесса и меры разрознены, не редко не согласованы между собой, что препятствует формированию целостной организации кадровой работы.

Библиографический список

1. Официальный сайт инспекции URL: <https://www.nalog.ru> (дата обращения 08.12.2020)

2. Научная электронная библиотека URL: <https://www.elibrary.ru> (дата обращения 10.12.2020)
3. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. М.: ИНФРА–М, 2018. С. 12
4. Виханский О.С. Стратегическое управление. М.: Гардарики, 2017. С. 17
5. Морозов П.Е. Трудовое право и управление персоналом: проблемы и пути решения. М.: Образование и право. 2018. № 2. С. 29–34.