

Проблемы действующей кадровой политики организации

Катченко Максим Максимович

Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

Цель исследования – выявить проблемы действующей кадровой политики в организации на примере МУП «Тепловодснаб». Для написания использовались такие методы научного исследования, как анализ документов, наблюдение, анкетирование. Результат исследования – выявлены проблемы кадровой политики в организации.

Ключевые слова: политика, кадровая политика, корпоративная политика, кадровый состав, персонал организации.

Problems of the current personnel policy of the organization

Katchenko Maxim Maksimovich

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

The purpose of the article is to identify the problems of the current personnel policy in the organization using the example of the Municipal Unitary Enterprise Teplovodsnab. To write a scientific article, such research methods as document analysis, observation, and questionnaires were used. The result of the study is that the problems of personnel policy in the organization have been identified.

Keywords: policy, personnel policy, corporate policy, personnel, personnel of the organization.

Актуальность темы: эффективность кадровой политики организации МУП «Тепловодснаб». Проблемы действующей кадровой политики организации. Разработка мероприятий по развитию кадровой политики организации. Разработка мероприятий по совершенствованию кадровой политики. Оценка социально – экономической эффективности предлагаемых мероприятий.

Цель исследования – выявить проблемы действующей кадровой политики в организации на примере МУП «Тепловодснаб».

Обзор исследований. В ходе исследования были изучены труды следующих авторов: О.Н. Вальковича [1], А.Э. Галиной [2], Е.В. Куприянчука [3] и других.

Деятельность организации по работе с персоналом должна регламентироваться рядом документов.

Например, положением о корпоративной политике, положением об оплате труда и другими. В МУП «Тепловодснаб» таким документом является инструкция по кадровому делопроизводству.

Данный документ затрагивает все направления кадрового делопроизводства, то есть порядок оформления, ведения, учета и хранения трудовых книжек, приказов, соглашений и других документов организации.

Документ разработан на основании единой инструкции по кадровому делопроизводству.

Также в данном положении вкратце рассмотрена кадровая политика организации, то есть, описаны основные задачи и направления работы с персоналом.

Остальная работа с персоналом не регламентируется документами организации и носит формальный характер, что сказывается на качестве работы и эффективности мероприятий. Любое среднее предприятие должно иметь ряд документов, регламентирующих деятельность по работе с персоналом. Рассмотрим подробнее имеющиеся и необходимые документы, регламентирующие работу с персоналом, в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнение имеющихся и необходимых документов, регламентирующих работу с персоналом

Документ	Содержание	Наличие в МУП «Тепловодснаб»
Инструкция по кадровому делопроизводству	Порядок оформления, ведения и хранения трудовых книжек, приказов, соглашений, личных дел. Также упоминаются основные направления работы с персоналом (обучение, премирование и т.д.), но не расписаны подробно.	Есть
Трудовые договора	Основные условия работы, обязанности сотрудника, ответственность сотрудника.	Есть
Должностные инструкции	Подробно описаны вся деятельность, которая должна осуществляться сотрудником, ответственность, подчиненность.	Есть, но неактуальные
Штатное расписание	Необходимый состав и численность персонала	Есть, но неактуальные
Положение об оплате труда и премировании	Какие системы оплаты труда используются в организации, порядок начислений и выплаты заработной платы, пособий,	Отсутствует

	больничных, отпускных, используемые виды материальной мотивации и порядок из выплаты и т.д.	
Положение об охране труда	Принципы охраны рабочих условий, порядок обучения безопасности, действия в случае чрезвычайных ситуаций	Есть
Положение об обучении и аттестации	Цели, виды обучения, условия прохождения обучения, расходы на обучение	Отсутствует

Данный перечень документов может включать и другие положения, которые будут непосредственно связаны со сферой деятельности предприятия.

Как видно, основные необходимые документы либо отсутствуют, либо требуют актуализации.

Отсутствие этих документов влияет на эффективность работы персонала и удовлетворенность условиями труда. В данной бакалаврской работе нет возможности разработать все документы, необходимые для работы с персоналом.

Именно поэтому в качестве примера будут разработаны и актуализированы положение о кадровой политики, должностные инструкции и положение об оплате труда и мотивации.

Для того чтобы в полной мере оценить, насколько эффективна кадровая политика в том виде, в котором она представлена в МУП «Тепловодснаб», и разработать и актуализировать документы, регламентирующие работу с персоналом, проведем анализ сотрудников по различным показателям.

Рассмотрим соотношение работников по гендерному признаку за 2021-2021 гг., которое представлено в таблице 2.

Таблица 2 – Сравнительный анализ работников МУП «Тепловодснаб» по гендерному признаку за 2021-2023 гг.

Показатели	2021 год		2022 год		2023 год	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Численность работников, всего	75	100	103	100	103	100
Мужчин	71	94,67	98	95,15	98	95,15
Женщин	4	5,33	5	4,85	5	4,85

Из таблицы видно, что в 2023 году процентный состав работающих мужчин и женщин составил 98 и 5 человек или 95,15% и 4,85% соответственно.

Можно заметить, что за три последних года процентный состав работающих мужчин и женщин на предприятии практически не изменился, количество работающих мужчин преобладает над количеством работающих женщин и растет быстрее.

Данный анализ позволяет определить направления мотивации сотрудников, которые помогут повысить эффективность работы. Так, например, для мужчин важнее оплата труда и возможность карьерного роста, следовательно, на эти направления и следует обратить внимания при разработке положения о мотивации.

Далее рассмотрим состав работников МУП «Тепловодснаб» по признаку «трудовой стаж» за 2023 год. Анализ представлен на рисунке 1.

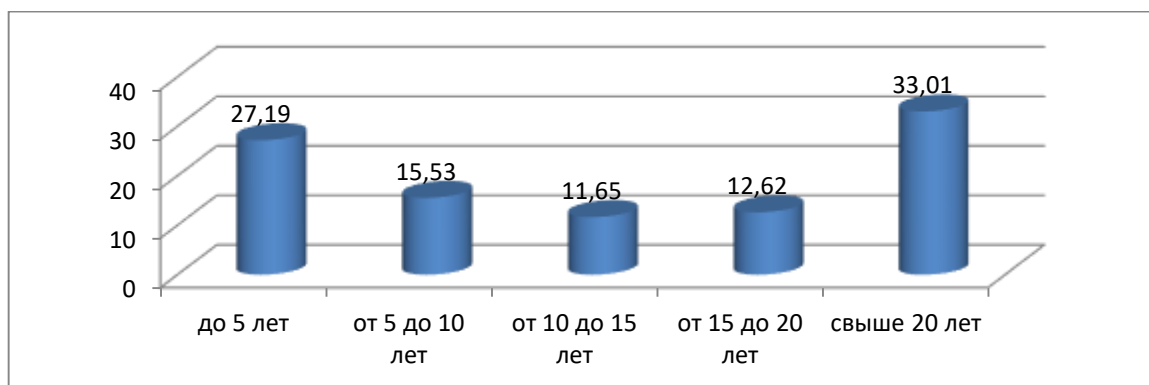


Рисунок 1 - Состав работников по трудовому стажу за 2023 год, %

Как видно из диаграммы, большую часть персонала составляют сотрудники со стажем больше 20 лет (33,01%) и меньше 5 лет (27,19%).

Далее рассмотрим состав персонала МУП «Тепловодснаб» по показателю «уровень образования» на рисунке 2.

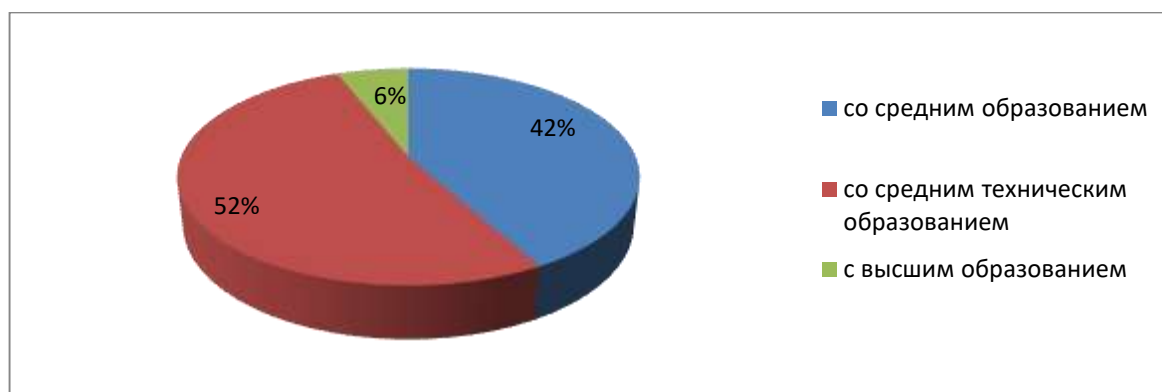


Рисунок 2 - Состав работников по уровню образования за 2023 год

Исходя из диаграммы, можно сказать, что большая часть сотрудников имеет либо среднее общее образование (42%), либо среднее специальное образование (52%).

Всего 6% сотрудников, что составляет примерно 6 человек, по данным на 2020 год имеют высшее образование.

Однако если обратить внимание на организационную структуру, высшее образование должны иметь примерно 14 сотрудников, которые занимают руководящие должности.

Например, главный бухгалтер в соответствии с профессиональным стандартом должен иметь либо высшее образование, либо среднее образование с последующим повышением квалификации.

Специалист по тендерам (по закупкам), в свою очередь, должен иметь либо среднее специальное образование, либо пройти курсы профессиональной переподготовки.

Данный анализ позволяет сделать вывод, что для эффективной кадровой политики следует обратить внимание на возможность обучения в организации, так как достаточно большое количество сотрудников имеют среднее общее образование, а, значит, заинтересованы в получении дополнительных знаний, которые помогли бы им продвинуться по карьерной лестнице.

Также некоторые сотрудники имеют непрофильное образование, что сказывается на выполнении функций, прописанных в должностной инструкции, или фактически ими выполняемых.

Таким образом, положение об обучении персонала является одним из самых необходимых для МУП «Тепловодснаб» на данный момент. Корпоративная политика МУП «Тепловодснаб», хоть и не имеет документального подтверждения, но включает достаточно важное для сотрудников направление работы с персоналом – социальный пакет.

Социальный пакет позволяет сотрудникам ощущать чувство защищенности со стороны организации, чувствовать большее удовлетворения условиями труда, а для организации этот инструмент может стать конкурентным преимуществом.

Рассмотрим, льготы и компенсации, которые предоставляются в МУП «Тепловодснаб», в таблице 3.

Таблица 3 – Льготы, компенсации и социальные гарантии работников МУП «Тепловодснаб»

Наименование элемента социального пакета	Условия предоставления
Оплата медицинской комиссии при трудоустройстве	Работодатель производит оплату медицинской комиссии, требуемого медицинского обследования, в полном объеме
Оплата работодателем ежегодного добровольного медицинского страхования	Страховой полис оплачивает работодатель
Выдача средств индивидуальной защиты и спецодежды	Один раз в год, согласно сформированному списку должностей и специальностей для выдачи индивидуальной защиты
Выплаты в связи с рождением ребенка	Работникам выплачивается вознаграждение на рождение ребенка
Организация похорон работников и пенсионеров	Материальная помощь в размере 10000 рублей

Новогодние подарки и утренники для детей сотрудников	Всем сотрудникам предприятия, имеющим детей до 14 лет и подавшим свидетельство о рождении ребенка менеджеру по кадрам
--	---

Из данной таблицы видно, что руководство МУП «Тепловодснаб» предоставляет стандартный набор льгот и компенсаций для работников организации.

Это говорит о том, что в целом предприятие ответственно относится к работе с персоналом и создает комфортные условия для работы.

Следует отметить, что не все организации предоставляют какие-либо льготы и компенсации, лишь часть понимает важность социальных гарантий для сотрудников и самой компании.

Однако большинство людей при трудоустройстве обращают на это большое внимание. Однако одним из наиболее важных вопросов, определяющих уровень социального благополучия на предприятии и удовлетворенности работниками трудом, считается оплата труда.

Безусловно, оплата труда занимает одно из главных мест в системе стимулирования сотрудников и в МУП «Тепловодснаб».

Также следует отметить, что основным средством мотивации работников МУП «Тепловодснаб» является обеспечение повышения квалификации и обучение.

В таблице 4 приведены данные о динамике численности работников МУП «Тепловодснаб», прошедших обучение, за 2021-2023 гг.

Таблица 4 – Численность работников МУП «Тепловодснаб», прошедших обучение, за 2021-2023 гг.

Вид обучения	2021 год	2022 год	2023 год
Тренинги, чел.	10	18	19
Курсы повышения квалификации, чел.	1	3	4
Обучение в учебных заведениях, чел. в т.ч.:	2	1	2
дневная форма	0	0	0
вечерняя форма	1	2	3
заочная форма	1	1	2
Всего обучено, чел.	13	24	28

Из таблицы 4 видно, что за анализируемый период количество работников, которые прошли обучение, увеличилось.

Отсюда можно сделать вывод, что работники заинтересованы в повышении уровня образования и квалификации.

Далее проанализируем динамику затрат на обучение персонала МУП «Тепловодснаб» за 2021-2023 гг.

Таблица 5 – Динамика затрат на обучение персонала МУП «Тепловодснаб» за 2021-2023 гг.

Вид обучения	2021 год	2022 год	2023 год
Тренинги, тыс. руб.	3	4	8
Курсы повышения квалификации, тыс. руб.	5	10	13
Обучения в учебных заведениях, тыс. руб.	21	30	38
Всего, тыс. руб.	29	44	59

Исходя из данных таблицы, можно сказать, что в 2023 году затраты на обучение выросли.

Прежде всего - это связано с увеличением числа сотрудников, прошедших обучение.

Анализ действующих документов, регламентирующих работу с персоналом, и затрат и направлений деятельности по работе с персоналом организации показал, что в целом МУП «Тепловодснаб» понимает важность данного направления деятельности.

Однако компания не может правильно организовать работу с персоналом в виду нехватки отдельного сотрудника, занимающегося работой с персоналом и отсутствием документального подтверждения направлений работы с персоналом.

Для полной оценки работы предприятия с персоналом было проведено анкетирования с целью выявления степени удовлетворенности условиями труда и выявления направлений работы с персоналом, требующих разработки и актуализации.

Результаты анкетирования показали, что большая часть сотрудников (80%) не удовлетворена оплатой труда, так как она не соответствует выполняемым ими обязанностям, и требуется повышение заработной платы на 30-50%.

Как уже было отмечено, работники не удовлетворены и отсутствием четкого распределения обязанностей.

Это весьма отрицательно сказывается на работоспособности сотрудника, и приводит к увольнению сотрудника в виду невыполнения трудовых обязанностей или по собственному желанию работника.

Именно регламентация должностных обязанностей позволяет правильно распределить персонал по вакантным должностям в виду их знаний и компетенций, а в дальнейшем это приведет к выполнению и перевыполнению поставленных планов в рабочее время.

Кроме того, сотрудник будет понимать, за что именно ему выплачивается заработная плата.

Таким образом, анализ действующей кадровой политики, а точнее формально выделенных направлений работы с персоналом, показал, что существуют следующие проблемы:

1. Отсутствует положения о кадровой политике, в котором должны быть закреплены основные направления, и условия работы с персоналом.

2. Из анализа, проведенного в таблице 6, было выявлено, что основные необходимые документы либо отсутствуют, либо требуют актуализации.

А именно, отсутствуют такие документы, как: положения об оплате труда и премирование, положение об обучении и аттестации, и другие положения, которые регламентируют работу с персоналом, что влияет на выполняемые сотрудниками обязанности и удовлетворенность оплатой труда.

Именно поэтому в качестве примера будут разработаны и актуализированы положение о кадровой политики, должностные инструкции и положение об оплате труда и мотивации.

3. Проведенный анализ показал, что многие действующие направления работы с персоналом (распределение обязанностей и обязанности, закрепленные в должностных инструкциях, действующая система оплаты и премирования) требуют актуализации, так как они в большей степени перестали мотивировать сотрудников.

Уровень развития организации требует актуализации и регламентации работы с персоналом, так как нынешние направления не в полной мере отвечают современным требованиям рынка труда и сотрудников организации.

Библиографический список

1. Валькович О. Н., Коротких Л. В. Совершенствование системы управления персоналом на российских предприятиях: особенности применения зарубежных моделей // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2015. №. 12. С. 65-67.
2. Галина А. Э., Евдокимова К. В. Оценка персонала как необходимый элемент кадровой политики организации // Молодой ученый. 2017. №. 14. С. 343-345.
3. Куприянчук Е.В. Щербакова Ю.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие. М.: РИОР, 2023. 255 с.