

УДК: 658.14/17

ПОИСКИ И НАХОДКИ ПРОЦЕССА АКТИВИЗАЦИИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА (НА ПРИМЕРЕ ООО «ЭЛМАТ»)

Тарасов А.В.

магистр

*ЧОУ ВО «Институт управления, бизнеса и технологий»,
г. Калуга, Россия*

Круглов В.Н.

Научный руководитель

д.э.н., профессор кафедры менеджмента

*ЧОУ ВО «Институт управления, бизнеса и технологий»,
Калуга, Россия*

АННОТАЦИЯ

В статье изучаются особенности современного кадрового менеджмента, которые сегодня наиболее актуальны и методологически обоснованы. Традиционные кадровые технологии очень хорошо изучены и известны, поэтому не являются объектом пристального внимания данной статьи, в то время как сделанный акцент на инновационных технологиях (персонал-технологиях) показывает стремление руководства привлекать служащих, которые готовы развиваться как профессионально, так и личностно (горизонтально и вертикально), давая возможность кадровой службе пропорционально развиваться. Разработана и предложена технологическая система по сопровождению служащих на должность, их дальнейшего развития. Системный и компетентностный подходы обеспечивают создание полноценного инструмента, руководствуясь которым кадровая служба существенно поднимает свой статус, вводя в практику работы кадровое новшество. Методологической основой исследования послужили диалектический метод познания и системный подход. Для решения конкретных задач использовались следующие методы: абстрактно-логический; монографический, экономико-статистический и другие.

Ключевые слова: кадры, менеджмент, инновации. ротация, эффективность, валовый внутренний продукт, человеческий фактор.

***THE SEARCH AND FINDINGS OF THE PROCESS OF ACTIVATING
PERSONNEL MANAGEMENT (USING THE EXAMPLE OF LLC
"ELMAT")***

Tarasov A.V.

Master's degree

CHOU VO "Institute of Management, Business and Technology",

Kaluga, Russia

Kruglov V.N.

Scientific supervisor

Doctor of Economics, Professor of the Department of Management

CHOU VO "Institute of Management, Business and Technology",

Kaluga, Russia

ABSTRACT

The article examines the features of modern personnel management, which are most relevant and methodologically justified today. Traditional personnel technologies are very well studied and known, therefore they are not the object of close attention of this article, while the emphasis on innovative technologies (personnel technologies) shows the desire of management to attract employees who are ready to develop both professionally and personally (horizontally and vertically), enabling the personnel service to develop proportionally. A technological system has been developed and proposed to accompany employees to a position and their further development. Systematic and competence-based approaches ensure the creation of a full-fledged tool, guided by which the personnel service significantly raises its status by introducing a personnel innovation into the practice of work. The methodological basis of the research was the dialectical method of cognition and a systematic approach. The following methods were used to solve specific problems: abstract-logical; monographic, economic-statistical and others.

Keywords: personnel, management, innovation. rotation, efficiency, gross domestic product, human factor.

В современном процессе социального развития Российской Федерации требуется непрерывно решать непростые системно-управленческие задачи. Среди них, в частности, такие как совершенствование технологий работы с персоналом в различных социально-экономических отраслях, в том числе, и в производственном управлении.

В этой сфере сегодня можно наблюдать достаточно важные перемены, а именно: модернизация кадровых технологий, внедрение инновационных методов работы кадровой службы для развития самой системы работы кадровой службы и развития служащих, в частности [1].

Отсюда возникает научно обоснованная важность изучения вопросов, непосредственно касающихся формирования представлений об актуальных кадровых технологиях, применяемых на производстве, а также необходимость методологического обоснования применяемой на практике кадровой технологии (персонал-технологии) в управлении организацией.

Цель исследования: изучить актуальные для органов власти кадровые технологии и обосновать их значимость в рамках разработанной кадровой технологии для привлечения и сопровождения государственных служащих.

В современной науке и практике используются два типа кадровых технологий: традиционные и инновационные. Это фундаментальное различие, определяющее непосредственные пути развития кадровой службы. Традиционные кадровые технологии позиционируются как хорошо знакомые, давно и повсеместно используемые, их содержание теоретико-методологически обосновано [2, с.87].

В данной статье термин «кадровая политика» будет использоваться для описания системы промышленных учреждений и их организационных

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

единиц, осуществляющих деятельность в интересах своего развития, предоставляющих обществу блага и услуги только за счет системы расширенного воспроизводства. В производственном секторе есть организации, которые имеют специфические черты, отличающие их от других компаний, работающих на рынке. Анализируемые типы организаций отличаются и по системе управления [3].

Для актуализации системного подхода в плане активизации кадрового процесса представляется достаточно интересным применить регламентированную технологическую систему развития служащих (рисунок 1).



Рис. 1 – Технологическая система развития служащих (авторская разработка, 2024)

Программа работы со служащими и кандидатами имеет в своей основе следующие черты [4, с.106]:

1. Идентификационный подход в качестве определяющей модели развития.
2. Технология селекции и присвоения статуса для кандидатов.
3. Расширение системы стимулирования и обеспечение карьерного роста.

4. Развитие персонала со статусом и кандидатов: проектирование системы T&D.

ООО «Элмат» динамично действующее стабильное предприятие. Предприятие в течении целого ряда лет продолжает поддерживать высокий для региона уровень среднемесячной заработной платы, которая с 2018 года выросла почти в 2 раза и по итогам 2022 г. составила 96,2 тыс. руб. Данный показатель вырос на 26% к уровню 2020 года.

Среднесписочная численность в течение последнего времени держится на уровне 2550-2800 человек. В настоящее время она оптимизирована под текущие производственные задачи на среднесрочный период до 2024 года. С изменением стратегических планов предприятия, программ развития предприятия, формированием системы взаимосвязанных маркетинговых, финансовых и научно-технических планов предусматривается и совершенствование организационной структуры предприятия.

Чтобы максимально гибко реагировать на изменение целей, стоящих перед предприятием с 01.01.2022 г. была пересмотрена ранее действовавшая и введена в действие новая организационная структура ООО «Элмат», отражающая работу предприятия в новых условиях. В связи с изменением в стране ситуации финансового управления изменился уровень финансового планирования и отчетности, увеличился объем работ по формированию бюджета. Для исполнения функций управления бюджетом, а также финансового планирования и контроля его исполнения в организационную структуру введена должность финансового директора с подчиненными ему финансовым отделом (ФО) и созданным вновь отделом финансового планирования и контроля (ОФПиК).

В структуре предприятия создан отдел маркетинга (ОМ) с подчинением директору по внешнеэкономической деятельности и маркетингу. Задача отдела работать в направлении развития гражданской Дневник науки | www.dnevnika.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

продукции, а также продвижения товаров предприятия с использованием рекламы [5, с.462].

За 2023 год в составе организации находилось 2 723 человека, за 2022 год - 2 793 человека. Численность промышленно-производственного персонала за 2023 год составила 2 715 человек, из них ИТР и служащих - 1 346 человек, в том числе работников с высшим образованием 79,8%.

Численность высококвалифицированных рабочих (от 5 разряда и выше) - 467 человек, что составляет 33,4% от общей списочной численности рабочих.

Структура персонала по категориям представлена на рисунке 2.

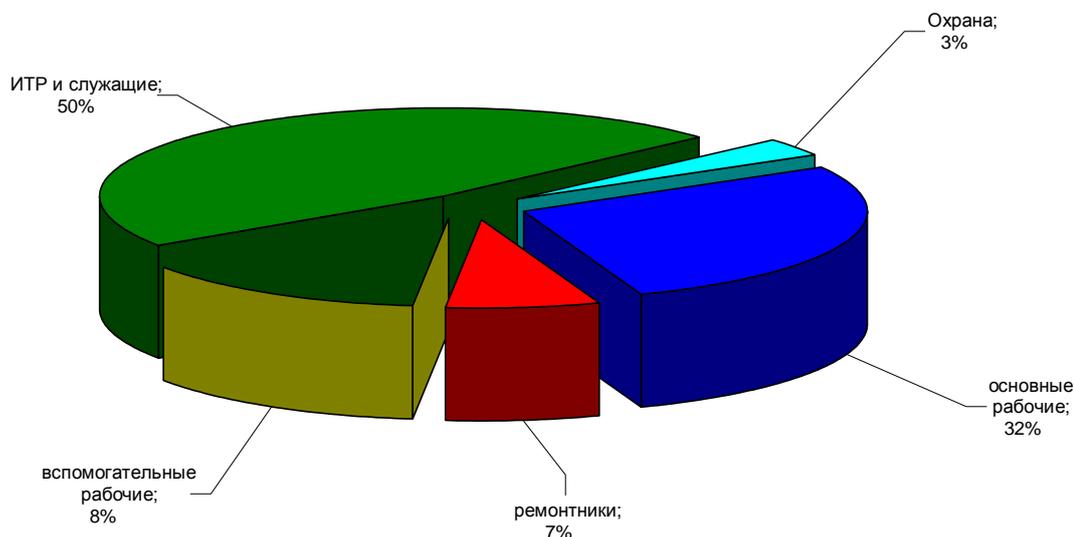


Рис. 2 - Структура численности по категориям за 2023г.

За 2023г. в целях укомплектования штата предприятия, исходя из потребности, было принято 109 новых работников. Для сравнения в 2022 году принято 136 работника. Из 109 работников 50% принято на рабочие специальности; мужчин 56%, женщин - 44%.

В рамках эффективного кадрового менеджмента в 2023 году была проведена следующая работа [6, с.74]:

- прошли обязательное обучение — 579 человек, против 220 в 2022 году;
- приняли участие в семинарах, конференциях - 390 человек, против 220 в 2022 году;
- повысили разряды (внутрицеховые и заводские комиссии) — 25 человек;
- прошли вне заводскую подготовку (повышение разряда по профессии электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования) — 3 человека;
- повысили категории — 31 человека;
- получили вторые профессии — (стропальщик, лифтер, аккумуляторщик) — 8 человек;
- прошли заводскую переподготовку под руководством наставника — (шлифовщик, гравер, наладчик станков с ЧПУ) 3 человека;
- закончили курсы целевого назначения внутри предприятия - 39 человек.

В 2023 году прошли обязательную аттестацию на соответствие занимаемой должности 57 работников. Всего по итогам работы обучились, повысили квалификацию, категорию, разряды, получили вторые профессии и аттестованы 1135 работников ООО «Элмат». Большая часть обучения в 2023 году проводилась в учебном классе отдела кадров, что позволило существенно сократить расходы на обучение, оплату по среднему заработку и командировочные расходы [7, с.112]. В конце 2023 года в рамках действующей системы менеджмента качества на предприятии проводилась оценка удовлетворенности персонала. Средний процент охвата по всем подразделениям составляет 61%, при нормативном значении в 25%, что

позволяет распространить полученные результаты на весь персонал указанных подразделений с достаточной степенью достоверности.

Общая удовлетворенность персонала в подразделениях, прошедших анкетирование, составляет 87% – самый высокий показатель за время проведения подобных опросов с 2011г. Показатели анкетирования 2023 г. достаточно высокие, что является положительной тенденцией.

Группой по социальной работе ОК подготовлены документы для представления к наградам, которые были вручены 48 работникам предприятия. Из них:

- региональными наградами поощрены 15 человек,
- ведомственными наградами — 33 человека.

Ведется электронный реестр по наградам работников. Традиционно, 16 работников предприятия, добившиеся наивысших показателей в труде, бывают занесены на заводскую Доску почета.

Кадровой службой в 2023 году был организован и проведен конкурс "Лучший молодой специалист" по номинациям:

- Лучший молодой специалист - инженер-технолог;
- Лучший молодой специалист - инженер-конструктор;
- Лучший молодой специалист - инженер-программист;
- Лучший молодой специалист по информационным технологиям.

По результатам этого конкурса лучшие инженеры-программисты представляли ООО «Элмат» на региональном уровне и заняли 3,4 и 5 места. Анализ качественного состава персонала предприятия показал, что имеются резервы для его повышения, в котором ощущается постоянная необходимость.

Экономический эффект от проводимых мероприятий только за последний год составил более 359,75 тыс. руб., что говорит о правильно выбранной политике кадрового менеджмента на предприятии.

Библиографический список:

1. Портал «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы российской федерации» (ЕИСУ КС) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru>.
https://gossluzhba.gov.ru/AboutGovernment/Sistema_gosudarstvennoy_sluzhby
2. Шелунцова, А. М. Система управления персоналом в государственном учреждении / А. М. Шелунцова// Молодой ученый. — 2018. — № 3 (189). — С. 86-89. — URL: <https://moluch.ru/archive/189/47954/>
3. «Федеральный закон от 29 декабря 2022 г. № 645-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» <https://base.garant.ru/406053071/>
4. Круглов В.Н. Рост экономики региона: инновационный подход. Новая наука: стратегии и векторы развития: Международное научное периодическое издание по итогам Международной научно-практической конференции (Магнитогорск, 8 апреля 2017). / - Стерлитамак: АМИ, 2017. – №4-3-1. – 220 с. – с.104-106. – ISSN 2412-9739.
5. Круглов В.Н., Тютин Д.В. Региональный опыт борьбы с бедностью: поиски и находки // Управленческий учёт. – №3. – 2021. – с. 462-471. – ISSN 1814-8476.
6. Мигел А.А., Трутнева Н.Ю. Анализ благосостояния населения России // Сборник. Экономика региона: новые вызовы. Сборник научных статей по материалам международной научно-практической конференции. – 2018. – с.71-76.
7. Риск-менеджмент: учебное пособие / коллектив авторов; под общ. Ред. В.Н. Круглова. – Москва: КНОРУС, 2022. – 260 с. – (Бакалавриат). – ISBN 978-5-406-09791-5.

Оригинальность 76%