

УДК 332.1

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Я.С. Михайлова, магистрант гр. СУмоз-152, I курс

Научный руководитель: В.Г. Михайлов, к.т.н., доцент

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

Эффективное управление персоналом существенно влияет на технико-экономические и финансовые показатели любого промышленного предприятия, особенно если его деятельность, в том числе, оказывает значительное негативное воздействие на окружающую среду [1, 2, 3, 4]. Анализ зарубежных и отечественных работ дает значительное многообразие формулировок понятия эффективности в этой области управления: эффективность управления персоналом, эффективность системы управления персоналом, эффективность компаний в области HR (Human Resources), эффективность службы управления персоналом, эффективность кадрового менеджмента, эффективность менеджмента персонала, эффективность технологий управления персоналом [5].

Методы, предлагаемые для оценки эффективности управления персоналом, отличаются разнообразием. В частности, это технико-экономический анализ эффективности использования трудовых ресурсов; статистические методы; метод ключевых показателей эффективности (KPI); метод экспертных оценок и многие другие.

В данной работе предлагаются некоторые направления повышения эффективности управления персоналом, планируемые для крупного химического предприятия – КАО «Азот».

Для повышения эффективности управления персоналом на предприятии необходимо создание соответствующих организационно-экономических условий. С этой целью предлагается *совершенствование организационной структуры предприятия* по линии заместителя генерального директора по персоналу, в частности, создание отдела инновационных управленческих технологий, включающего трех человек (начальника и двух специалистов).

Другое направление связано с *применением комбинированной схемы аутстаффинг/фрилансинг*. Аутстаффинг персонала – вывод сотрудников за штат компании. Востребованность этой услуги постоянно нарастает в России, включая Кемеровскую область, и позволяет клиентским компаниям снизить нагрузку на бухгалтерскую и административную службы, обеспечивает гибкое регулирование штата и возможность сосредоточиться на решении своих основных производственных задач [6].

Фрилансинг – система привлечения внештатного персонала организации со стороны. В первую очередь работодатель должен определиться с целесо-

образностью привлечения фрилансеров, например, в случае временных, срочных видах работ.

В современной практике компании выводят за штат часть постоянного персонала. Это связано с тем, что использование услуг внештатных сотрудников, оформленных как индивидуальные предприниматели, компания может сэкономить 20-25 % налоговых расходов, а также расходы на рабочее место (аренда, компьютер, связь и т.д.), что в целом составляет до 40 % всех затрат на персонал.

Оценку экономической эффективности данного мероприятия можно произвести как разницу между результатом (в данном случае, это экономия фонда заработной платы) и возможными затратами (снижение качества выпускаемой продукции и реакция предприятия на поступающие рекламации; сложность поиска специалистов высокой квалификации и прочие риски).

В крупных современных предприятиях и организациях традиционные методы, такие как классическая аттестация персонала, не всегда отвечают современным требованиям. Поэтому, необходимы инновационные средства и методы управления, ориентированные на постановку целей и определение персональной ответственности сотрудников. *Внедрение системы KPI (Key Performance Indicator)* будет способствовать оптимизации бизнес-процессов, достижению высоких целей, приведет к увеличению портфеля заказов за счет ускорения их выполнения и улучшения качества, а также существенно повысит уровень мотивации, ответственности и эффективности сотрудников [7].

Основные сложности возникают на этапе внедрения KPI, если данная система воспринимается только как система мотивации, а не как система управления по целям (Management by Objectives, MBO), которая является передовым методом управления бизнесом и персоналом и предполагает активное вовлечение сотрудников в процесс достижения стратегических корпоративных целей, что является одним из основных факторов, гарантирующих успешные перспективы развития предприятия в динамичной рыночной среде. KPI представляет собой систему, используемую для достижения главных целей любого бизнеса, таких как привлечение и удержание потребителей (клиентов), рост профессионализма сотрудников, увеличение доходов и снижение затрат.

Теоретической основой системы профессиональной подготовки является целостная концепция профессионализации, которая выступает в качестве ведущего ориентира при разработке ее основных компонентов.

В понимании сущности и содержания компетентности служащего (работника) существует достаточно много подходов, которые отражены в специальной литературе. В связи с этим актуальной задачей представляется *создание базовой кафедры на предприятии*.

Важнейшим теоретическим аспектом интеграции образования и практики в профессиональной подготовке специалистов является то, что кафедра может иметь в ведущих научно-исследовательских (проектных) институтах, производственных организациях и органах государственного и муниципаль-

ного управления свои филиалы, которые создаются, как правило, на основе договоров о научно-техническом сотрудничестве между вузом и организацией. Создание филиалов выпускающих кафедр позволяет интегрировать не только кадровый, но и ресурсный потенциал отрасли.

В некоторых случаях для повышения эффективности управления персоналом целесообразно использовать передовой зарубежный опыт, например *применение элементов японской модели управления персоналом*. Управление человеческими ресурсами в Японии проявляется через одну из составляющих концептуальной основы контроля над персоналом, которую можно назвать «тотальной вовлеченностью». Данное понятие охватывает целый ряд установлений, подтверждающих колоссальную престижность процесса труда в глазах работников. Именно с позиций преклонения перед трудом воспринимает японский работник строгую дисциплину, жесткий распорядок дня.

Предложенные направления повышения эффективности управления персоналом могут быть использованы на любом крупном предприятии и обеспечить достаточно высокий (около 30 млн. руб.) эффект, что особенно важно и актуально в условиях сложной макроэкономической ситуации.

Список литературы:

1. Митченков, И.Г., Баумгартэн, М.И., Михайлов В.Г., Тайлакова А.А., Сарапулова Т.В. Использование веб-технологий для реализации методики оценивания экологических проблем / Вестник Кузбасского государственного технического университета. – 2013. – № 4 (98). – С. 136-139.
2. Михайлов, В.Г. Оценивание эколого-экономических показателей предприятия, как элемент принятия эффективного экологобезопасного управленческого решения / В.Г. Михайлов, Т.В. Киселева // Труды IX Всероссийской научно-практической конференции «Системы автоматизации в образовании, науке и производстве». – Новокузнецк: СибГИУ, 2013. – С. 426-431.
3. Михайлов, В.Г. Исследование эффективности управления природоохранной деятельностью на Кемеровском ООО ПО «Химпром» / В.Г. Михайлов, С.М. Бугрова // В мире научных открытий. – 2013. – № 10 (46). – С. 36-55.
4. Киселева, Т.В. Экспресс-анализ эколого-экономических показателей предприятия, как элемент принятия эффективного управленческого решения / Т.В. Киселева, В.Г. Михайлов // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Информационно-телекоммуникационные системы и технологии». – Кемерово: КузГТУ, 2014. – С. 71-72.
5. Дёшина, С.П. Эффективность управления персоналом организации в контексте теории заинтересованных сторон / С.П. Дёшина // Проблемы анализа риска. – 2012. – № 22. – С. 118-124.
6. Костылева, Н. 100 % фрилансеров – студенты... чревато проблемами в период сессий... / Н. Костылева, Е. Готовчикова // Управление персоналом. – 2012. – № 22. – С. 56-60.
7. Клочков, А.К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов / А.К. Клочков. – М: ЭКСМО, 2010. – 103 с.