

УДК 352/354

Ганина Марина Михайловна

магистрант

Ganina Marina M.

e-mail: marina1993.07@mail.ru

Борисова Оксана Васильевна

заведующая кафедрой теории и организации управления

Borisova Oksana V.

e-mail: borysova2014@mail.ru

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Гжельский государственный университет»
Federal State Budget Educational Institution of Higher Education
“Gzhel State University”
Московская обл., Раменский р-н,
пос. Электроизолятор,
д. 67, Россия, 140155
Тел.: 8(499)553-84-04

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ НА ПРИМЕРЕ ФГУП «ПОЧТА РОССИИ»

IMPROVEMENT OF PERSONNEL POLICY IN A PUBLIC INSTITUTION FOR EXAMPLE FGUP "RUSSIAN POST"

Аннотация. В настоящей статье рассматриваются вопросы совершенствования кадровой политики в организации ФГУП «Почта России». Проведено исследование по материальным и нематериальным формам мотивации. В статье обосновываются инструменты стимулирования работников организации, предлагаются мероприятия, влияющие на улучшение кадровой политики организации.

Ключевые слова: кадровая политика; государственное учреждение; работа персонала; качество работы.

Annotation. This article deals with the improvement of personnel policy in a public institution. The article concludes that in the FSUE Russian Post it is necessary to improve the quality of staff work. A study on the material and intangible forms of motivation. The article substantiates the incentive tools for employees of the organization, proposes measures that affect the improvement of the organization's personnel policy.

Key words: personnel policy; state institution; personnel work; quality of work.

В настоящее время нельзя говорить об экономической стабильности в стране. Более того, деятельность многих организаций направлена на внедрение в процесс новых технологий. Так, в условиях нестабильности именно кадры обеспечивают конкурентоспособность оказываемых услуг.

Эффективность кадровой политики чаще всего рассматривается в контексте анализа трудовых ресурсов организации. Такая политика должна обеспечивать стабильную работу в организации и гарантировать получение выручки сотрудниками [5, с. 22].

Целью статьи является анализ кадровой политики и разработка мероприятий по ее совершенствованию в государственном учреждении на примере ФГУП «Почта России».

Основные задачи:

- изучение основных категорий в области кадровой политики;
- исследование основных показателей, характеризующих кадровую политику организации.

Вопросами кадровой политики занимались такие авторы, как Ф. У. Тейлор, А. Файоль и другие ученые, но наиболее точное определение кадровой политики, считаем, представляет Н. М. Кузьмина, которая термин «политика» представляет более широким, чем термин «управление» [7, с. 95].

Среди главных направлений кадровой политики организации, на основе стратегии управления персоналом, В. А. Дятлов выделяет:

- прогнозирование создания новых рабочих мест с учетом внедрения новых технологий;
- разработку систем стимулирования и мотивационных механизмов повышения заинтересованности и удовлетворенности трудом, оплаты труда;
- рационализацию затрат на персонал организации;

Кадровая политика – это набор конкретных правил, способов, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях людей и организации. В данных правилах фиксируются определенные алгоритмы работы с персоналом, как реализуются отдельные мероприятия, какие методы используются, какого рода информация анализируется, какие способы воздействия используются [7, с. 112].

Управление персоналом – это особо важная часть управления предприятием. При условии развития рыночных отношений целью стратегии является повышение производительности труда, удовлетворение социальных и

материальных потребностей персонала и достижение прибыли и стабильности [6, с. 579].

Для повышения кадровой квалификации предприятия обычно не жалеют средств, однако, необходимость повышения квалификации зависит от потребностей самой компании. Оценка кадров, аттестация персонала, методы оценивания, содержание – это важнейшие проблемы системы оценки хозяйственных кадров [2, с. 13].

Рассмотрим возможности совершенствования кадровой политики на примере ФГУП «Почта России». Организация является бюджетной, государственной. В настоящее время организации требуется реформирование как в области кадровой политики, так и в области снижения убытков.

ФГУП – это организация, которая находится в ведомственном подчинении Министерства РФ по информатизации. Задачей ФГУП является оказание почтовых услуг. Таким образом, служба по качеству работы организации должна ориентироваться, в первую очередь, на потребности клиентов. Одним из аспектов деятельности организации является доставка периодической печати. Данное направление деятельности иногда приносит убытки. В последние годы в организации происходит текучесть кадров, в последние годы сокращается количество сотрудников, при этом некоторые из них уходят по собственному желанию. Ниже приведем таблицу динамики численности уволенных сотрудников по разным причинам в организации ФГУП «Почта России» за 2015–2017 годы.

Таблица 1 – Динамика численности уволенных сотрудников по разным причинам в организации ФГУП «Почта России»

Показатели	2015	2016	2017	Абсолютное отклонение 2016/2015 чел.	Абсолютное отклонение 2017/2016 чел.
Количество человек, уволенных по собственному желанию	240	284	279	44	-5
Количество человек, уволенных в результате сокращения	0	44	74	44	30

Таким образом, за 2015–2017 годы было уволено в результате сокращения 44 человека, по собственному желанию в 2015 году уволилось 240 человек, а в 2016 году на 44 человека больше, но в 2017 году статистика улучшилась на 5 человек по сравнению с 2016 годом.

Это обусловлено несколькими причинами.

1. Работники получают выручку стабильно, гарантированно, но ее размер невелик, 15–20 тыс. рублей в месяц, поднять уровень зарплаты пока невозможно.

2. Рабочий день длится с 8 утра до 7 часов вечера. 11 часов – довольно длительный период. Работоспособность сотрудников снижается со второй половины дня.

3. Внутри коллектива нет тесных внутригрупповых связей.

Следовательно, люди уходят из-за низкой оплаты труда, при этом труд тяжелый и продолжительный. Более того, нахождение сотрудника внутри коллектива не подкрепляется тесными связями с другими сотрудниками.

Совершенствование кадровой политики может проведено благодаря следующим мерам:

1. Организация должна стать более автономной. Во главе организации должен стоять лидер, человек с предпринимательским мышлением, который мог бы оказать влияние на сокращение расходов и убытков организации с учетом наделения большим числом полномочий. Это позволило бы материально стимулировать персонал. Можно было бы выдавать премии в конце каждого месяца за эффективную работу того или иного сотрудника.

2. Необходимо совершенствование социально-психологического климата коллектива. Для укрепления связей между сотрудниками рекомендуется проводить корпоративные мероприятия, например, в конце каждого месяца. Каждую неделю проводить собрания, на которых принимались бы коллективные решения. Это укрепило бы желание сотрудников работать вместе.

3. Работнику необходимо знать, что он может повлиять на производственный процесс в организации, имеет возможности профессионального развития. Каждый сотрудник должен иметь право предлагать что-то для улучшения качества работы и знать, что за хорошую работу или оригинальное предложение для решения проблемы его ждет поощрение, как материального, так и нематериального характера.

4. Необходимо снизить количество рабочих часов в неделю.

Для того, чтобы выявить, какие именно меры влияют на нестабильность и текучесть кадров, можно провести анкетирование среди работников.

Реформирование кадровой политики проводить необходимо и именно в ближайшее время, кроме того, изменение кадровой политики и условий работы для сотрудников должно меняться не эволюционным путем, а революционным. Для анализа рабочего процесса и последующего совершенствования кадровой политики было проведено анкетирование.

Таблица 2 – Анкетирование сотрудников ФГУП «Почта России»

Условия	Удовлетворен		Не совсем удовлетворен		Не удовлетворен	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
1. Удовлетворены ли вы своим рабочим местом?	5	100				
2. Объем предоставленной работы.			1	17	4	83
3. Размер заработной платы.					5	100
4. Санитарно-гигиенические условия.	5	100				
5. Отношения с коллегами.	4	83	1	17		
6. Отношения с непосредственным начальником.	1	17	1	17	3	66
7. Возможность повышения квалификации.	1	17	4	83		
8. Разнообразие работы.			5	100		

Результаты опроса показали, что среди оценок присутствуют положительные, отрицательные и нейтральные. Это говорит об отсутствии единого мнения в коллективе. Вместе с тем результаты ответов на 6, 7, 8 вопросы указывают на низкую оценку сотрудниками деловых, профессиональных и личностных качеств начальника отдела.

При оценке рабочего места и санитарно-гигиенических условий сотрудники выразили единое мнение. В единичном случае проблемным является: отношения с коллегами. Полную неудовлетворенность сотрудники выразили по отношению к заработной плате. При этом большинство сотрудников отдела, принявших участие в опросе, обладают активной жизненной позицией, стремятся к профессиональному росту и не исключают для себя возможность работы в других отделах. Сотрудники считают, что для создания благоприятной рабочей атмосферы им необходимо быть сплоченным и дружным коллективом, чаще проявлять взаимопонимание и взаимопомощь.

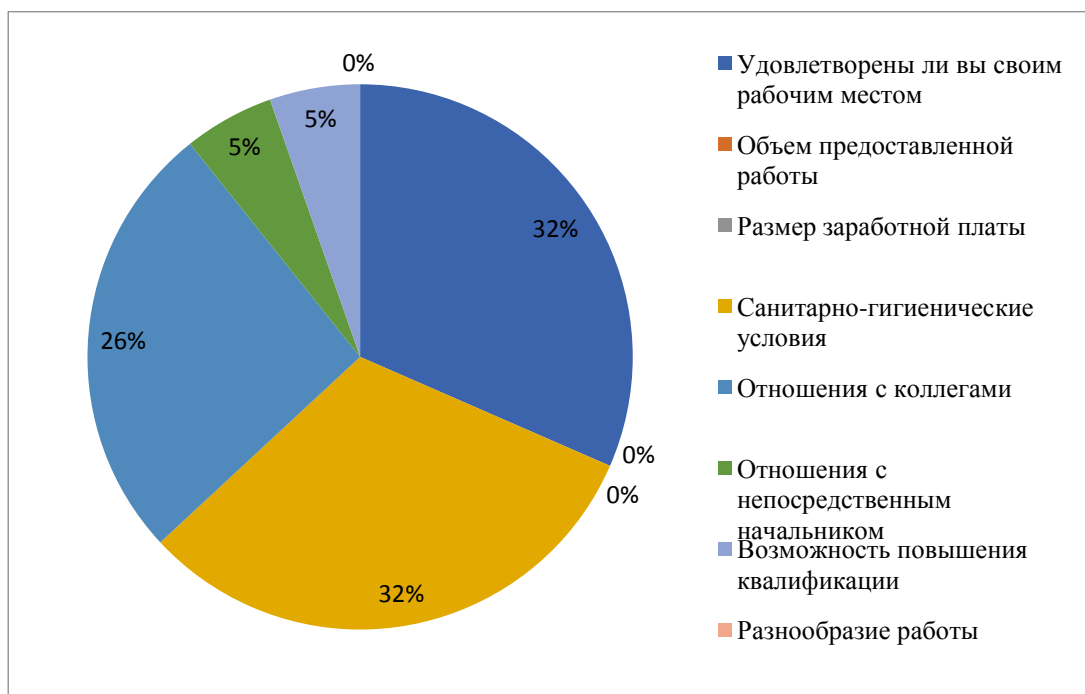


Рисунок 1 – Результаты анкетирования сотрудников по условиям рабочего процесса в организации

По результатам данного анкетирования необходимо выделить конкретные мероприятия для совершенствования кадровой политики.

Улучшение качества работы персонала необходимо стимулировать материально, поэтому необходимо повысить уровень дохода в самой организации. Для этого, в свою очередь, необходимо вводить в рабочий процесс новые технологии, а также искать механизмы получения прибыли. Возможно расширение сферы услуг на предприятии, проведение акций, увеличение продаж журналов, рекламирование отдельных товаров, которые можно купить непосредственно в помещении, где происходит обслуживание населения.

Таким образом, следует подчеркнуть, что организации необходимо реформирование кадровой политики. Сотрудники недовольны уровнем своей заработной платы, продолжительным и тяжелым рабочим днем. Сотрудников необходимо мотивировать как материальными, так и нематериальными методами.

Список литературы

1. Беляев Ю. М. Инновационный менеджмент: учебник для бакалавров. М.: Дашков и К, 2016. 220 с.
2. Вишняков Я. Д., Кирсанов К. А., Киселева С. П. Инновационный менеджмент. Практикум: учебное пособие. М.: КноРус, 2013. 326 с.
3. Галкина Ю. Е., Головкин И. В. Современные зарубежные методики оценки кадрового потенциала // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2018. № 10 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2018/10/16208>
4. Гиниятуллина Л. И. Совершенствование кадровой политики в отношении государственных служащих // Молодой ученый. 2018. № 23. С. 72–73.
5. Горфинкель В. Я., Базилевич А. И., Бобков Л. В. Инновационный менеджмент: учебник. М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2016. 461 с.

6. Дятлов В. А. Актуальные вопросы управления персоналом: монография. М.: Нефть и газ, 2001. 579 с.

7. Кузьмина Н. М. Кадровая политика корпорации: монография. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. 112 с.

8. Родионова Е. В., Трыганова Е. В. Совершенствование кадровой политики с учетом жизненного цикла предприятия // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2016. № 5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2016/05/11253>

9. Сирченко А. Е. Кадровая политика как инструмент управления персоналом // Молодой ученый. 2015. № 12. С. 496–499.

10. Филиппова Т. А., Фролова Г. С. Сущность и задачи кадровой политики и кадровой стратегии предприятия // Гуманитарные научные исследования. 2016. № 12 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://human.snauka.ru/2016/12/18558>