

Попков И.В.
*Научный руководитель: В.В. Андрианова
канд.юрид.наук., доцент каф. административного и финансового права
ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический
университет»
г. Москва, ул. Лосиноостровская, 49
lera3108@bk.ru*

Совершенствование методов управления персоналом организации

Управление неразрывно связано с любым бизнесом, от грамотного управления компанией зависит ее дальнейшая деятельность, экономические показатели и связанные с этим другие аспекты.

С каждым годом процессу управления персоналом в организации отводится все большее значение. Достаточно долгий период времени администрации организаций не уделяли этому достаточное внимание, и данное направление было совершенно неактуальным. Вся работа была представлена количественным и качественным учетом персонала, а также регистрационными моментами.

В последние годы ситуация кардинально изменилась под влиянием развития рыночных отношений, включая мировой рынок и торговлю. Как считают ученые, на данный момент самое перспективное направление в работе компании – работа с персоналом, когда в ходе деятельности каждого работника, его потенциал раскрывается полностью. В соответствии со статьей 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ, а также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Сущность управления персоналом – «люди рассматриваются как богатство компании, которое создает конкурентные преимущества». Именно поэтому данную систему необходимо постоянно дорабатывать и совершенствовать, адаптируя ее к условиям внутренней и внешней среды.

Само по себе формирование системы управления формируется в несколько этапов: анализ ситуации, проектирование системы, внедрение проекта в жизнь, с помощью ввода в эксплуатацию основных составляющих.

Цель первого этапа – понимание условий и состояния организации в настоящий момент. Для его достижения ставятся актуальные цели компании. По процессу в их достижении можно определить, насколько успешна деятельность по работе с персоналом.

Проектирование системы создано для определения направлений по работе с кадрами. Анализируя сложившуюся ситуацию в компании, выделяются ее слабые места. На втором этапе этим местам уделяется особое внимание, при выборе направлений.

Экономисты считают, что третий этап – самый сложный в процессе создания кадровой системы. К данному этапу нужно подходить с максимально распланированной программой действий, а также высококвалифицированными специалистами в этом вопросе.

Оценка персонала – система выявления характеристик работников, направленная на помощь менеджеру компании в принятии решений по росту производительности труда сотрудников.

Самый распространенный метод оценки персонала на сегодняшний день – оценка KPI (Key Performance Indicators). Эта аббревиатура пришла в наш язык с английского, где она обозначает «ключевые показатели эффективности». Таким образом, KPI – система оценки сотрудников, с помощью которой можно определить результативность работников организации по вопросам способности достижения ими долгосрочных и среднесрочных целей.

Данная методика основывается на том, что для каждой должности в организации существуют 2 модели текущих результатов. Оформляется все это в виде таблиц. В первой прописываются основные критерии, с помощью которых производится оценка

результативности работника (количественные и качественные, групповые и индивидуальные). Во второй таблице раскрываются все нужные компетенции, которые присущи данной должности (корпоративные, экспертные, управленческие). Из 2 моделей отбирают около 5 показателей для оценки успехов работника за период. Их записывают в его индивидуальной таблице. Каждому показателю менеджер приписывает вес от 0 до 1. Общий вес должен быть равен 1.

Для всех показателей первоочередно задаются три уровня эффективности:

- база (начало, исходная точка, самое плохое значение);
- норма (порог, значение, которое должно быть достигнуто обязательно);
- цель (идеал).

Когда заканчивается контрольный период, производится оценка общего количества показателей КРІ. Нужно отметить, что качественные имеют 100-балльную шкалу, количественные же измеряются по естественной. После того, как оценен фактический показатель, производится расчёт индивидуального значения работника по формуле:

$(\text{Факт} - \text{База}) / (\text{Норма} - \text{База}) \times 100 \% = \text{результат} (\%)$

Результат – выполнение или невыполнение нормы. Как только был оценен каждый показатель, высчитывается рейтинг работника. Если его значение превышает 100%, то это говорит о высокой эффективности деятельности сотрудника.

Основное достоинство данного метода оценки – организация в открытом, прозрачном порядке оценивает сотрудников, а менеджмент имеет инструмент корректировки работы персонала, если их показатели отклоняются от заданных.

Таким образом, система управления персоналом играет важную роль в деятельности всей компании в целом. Именно от ее эффективной организации будет зависеть состояние внутри компании, и как следствие, результаты деятельности организации. Кадровая система ответственна как за каждого члена трудового коллектива, так и за реализацию стратегии фирмы. Все это обеспечит предприятию наличие конкурентных преимуществ на рынке. При этом необходимо соблюдение норм трудового законодательства, чтобы управление персоналом не приводило работодателя к привлечению к административной и уголовной ответственности за нарушение прав работников. Важно помнить, что работники, недовольные системой управления в организации, в частности, увеличением рабочего времени, привлечением к сверхурочной работе, сокращением времени отдыха, отзывом из отпуска или непредставлением отпуска в качестве меры наказания, нарушением порядка премирования и пр. имеют возможность обратиться в инспекцию по труду и соответствующие прокуратуру и суд за защитой своих прав.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022). // *Собрание законодательства РФ*, 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3. (дата обращения 25.03.2022).
2. Павлова Ю.В. Управление персоналом в организации: современные подходы к построению системы управления персоналом // *Актуальные научные исследования в современном мире*. 2020. № 8-3 (64). С. 5-11. (дата обращения 25.03.2022).
3. Тесленко И.Б., Кирьянова Е.С. Понятие, цели, функции стратегии управления персоналом и значение подсистемы управления персоналом в общей системе управления организацией // *Молодой ученый*. 2020. № 30 (320). С. 127-130. (дата обращения 25.03.2022).