

**Об усилении роли кадровой службы в развитии человеческого капитала
современного предприятия**

Научный руководитель – Сазыкина Ольга Анатольевна

Киреева Екатерина Вячеславовна

Студент (магистр)

Пензенский государственный университет архитектуры и строительства, Пенза, Россия

E-mail: ya.kireeva1997@yandex.ru

Эффективная работа любого предприятия невозможна без грамотного распределения его человеческих ресурсов. Чем крупнее предприятие, тем с большими трудностями сталкивается его руководство, пытаясь организовать бесперебойную работу всего этого механизма. В этом случае компании просто необходима правильно выстроенная и продуманная до мелочей структура управления персоналом. Для этого необходима кадровая служба, которая в современных условиях должна быть организатором и координатором всей работы с кадрами на предприятии. Она призвана выполнять функцию контроля за реализацией стратегии кадрового менеджмента в структурных подразделениях, осуществлять надзор за оплатой труда, медицинским обслуживанием работников, социально-психологическим климатом в коллективе, социальной защитой работников и др. Однако чаще всего кадровые службы не отвечают требованиям современной кадровой политики. Их деятельность ограничивается в основном решением вопросов приема и увольнения работников, оформления кадровой документации. Этим и обусловлена актуальность данного исследования.

Теоретические и методологические проблемы роли кадровой службы в формировании и реализации стратегии кадрового менеджмента, рассматривались в работах следующих учёных: А.Я. Кибанова, Д. М.Инжиевой, Е. Г. Моисеевой и многих других.

Кадровая служба представляет собой структурное подразделение, уполномоченное осуществлять процессы управления персоналом и организационно-методическое руководство мероприятиями по управлению персоналом, реализуемыми на предприятии.

Основной задачей кадровой службы на предприятии является создание системы управления персоналом, ориентированной на выполнение всех основных функций, присущих управлению кадрами, в частности:

- оценка кадрового потенциала;
- планирование кадровой деятельности;
- определение потребности в кадрах;
- набор и отбор кадров и т. п.;
- содействие адаптации работников;
- профессиональное обучение, переподготовка и повышение квалификации работников;
- развитие деловой карьеры;
- стимулирование персонала и др.

В ходе исследования был проведен анализ деятельности кадровой службы АО "ПО "Электроприбор", для чего были разработаны две анкеты: "Удовлетворенность персонала АО "ПО "Электроприбор" работой кадровой службы" и "Вовлеченность сотрудников кадровой службы АО "ПО "Электроприбор" в процессы стратегического кадрового менеджмента".

Первая анкета была направлена работникам из разных отделов предприятия для того, чтобы они оценили деятельность кадровой службы. В анкетировании приняли участие 62

человека, из них 60% - мужчин, 40% - женщин. Возраст опрошенных сотрудников различный: 48% - 25-35 лет; 20% - до 25 лет; 20% - 36-45 лет; 12% - 46-55 лет. Были опрошены сотрудники различных должностей, среди них можно выделить: инженеров, электромонтеров, монтажников, экономистов, маркетологов, юристов и т.д. Самой частой причиной для обращения в отдел кадров для сотрудников является необходимость изготoвить справки, копии документов и т.п. В целом сотрудники довольны работой отдела кадров, однако не всегда получаемая информация является полной и доступной для восприятия. Так же большая часть сотрудников проходит аттестацию и профессиональное обучение. Основной вид обучения - повышение квалификации, а наиболее распространенные методы - семинары, лекции, тренинги и т.д. На предприятии происходит оценка работы отдела кадров при участии руководства предприятия, руководителей функциональных отделов и начальника отдела кадров. Недостатком деятельности кадровой службы является отсутствие карьерных планов для некоторых категорий работников.

Вторая анкета была разработана для сотрудников отдела кадров, чтобы оценить их вовлеченность в процессы стратегического кадрового менеджмента. В анкетировании приняли участие 6 инспекторов по кадрам. Все сотрудники отдела кадров - женщины, до 25 лет - 34%, 25-35 лет - 16%, 36-45 лет - 34%, 46-55 лет - 16%. По результатам анкетирования установлено: на предприятии существует общая стратегия развития, однако в наличии стратегия кадрового менеджмента уверены только 50% инспекторов отдела кадров. Нет общего мнения и о том, на какой период разработана стратегия кадрового менеджмента. Однако многие из ее пунктов сотрудниками выполняются в процессе трудовой деятельности, например, планирование потребности в персонале по категориям с учетом внешних и внутренних факторов, определение качественной потребности в персонале и т.д. В формировании стратегии кадрового менеджмента принимает участие руководящий состав предприятия и функциональных отделов. Выявлено, что на предприятии проводится оценка эффективности стратегии кадрового менеджмента, для этого используются методы SWOT-анализ и методы оценки инвестиций в персонал. В целом, по мнению 50% сотрудников разработка кадровой стратегии благоприятно влияет на работу с персоналом предприятия.

Для совершенствования деятельности кадровой службы в формировании и реализации стратегии кадрового менеджмента были разработаны рекомендации по реорганизации кадровой службы АО "ПО "Электроприбор". Реорганизация отдела кадров позволит закрепить функции, связанные со стратегией кадрового менеджмента, за конкретным сотрудником, что позволит избежать дублирования и разделения одинаковой работы. В свою очередь уже этот сотрудник будет участвовать в формировании стратегии кадрового менеджмента на предприятии.

Реорганизация структуры отдела кадров позволит оптимизировать работу отдела кадров и выделить конкретного сотрудника, который будет участвовать в формировании и реализации стратегии кадрового менеджмента. Предложенные рекомендации благоприятно повлияют на работу кадровой службы с персоналом предприятия, что должно привести к росту производительности, а значит, и к увеличению экономических показателей самого предприятия.

Источники и литература

- 1) 1. Инжиева, Д. М. Управление персоналом: учебное пособие (курс лекций) / Д. М. Инжиева. – Симферополь : Университет экономики и управления, 2016. – 268 с.
- 2) 2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я.Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2018. – 695 с

- 3) З. Моисеева, Е. Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии : учебное пособие / Е. Г. Моисеева. – Саратов : Вузовское образование, 2017. – 139 с.