

*Силаева Ксения Олеговна,
магистрант, МГУ имени Н. П. Огарёва*

НЕОБХОДИМОСТЬ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: Совершенствование условий труда на предприятии в современных условиях имеет большое практическое значение. Через улучшение условий труда и разработку эффективной системы управления персоналом возможно, изменить экономические показатели предприятия в выгодную для него сторону.

Ключевые слова: управление персоналом, государственные органы, кадровая политика, профессиональное развитие.

Annotation: Improvement of working conditions at the enterprise in modern conditions is of great practical importance. Through the improvement of working conditions and the development of an effective personnel management system, it is possible to change the economic performance of the enterprise in a favorable direction for him.

Key words: human resource management, public authority, personnel policy, professional development.

Управление персоналом подразумевает под собой использование определенных методов, технологий и стилей по подбору персонала. Результатом применения выше перечисленных инструментов является обеспечение предприятия эффективным персоналом и формирование действенной кадровой политики, за счет которой обеспечивается перспектива профессионального и социального развития [1].

Проведем анализ управления персоналом на примере межрайонной ИФНС России № 7 по Республике Мордовия.

Деятельность в государственных органах подразумевает определенный характер и специфику деятельности, в связи с чем к персоналу налоговой службы имеются определенные требования отличные от общих требований. Они характеризуются некоторыми качественными и количественными характеристиками [3].

Управление персоналом в государственном учреждении включает в себя следующие функции:

1. Социальная функция (данная функция подразумевает создание условий для эффективного труда, а именно применение социальных льгот, определение уровня заработной платы, повышение качества служебной деятельности);

2. Административная функция (регулируется нормативными актами и федеральными законами, относящимся к кадровой политике и формирующих трудовые отношения);

3. Управление (функция, которая ставит задачу перед объектом управления. То есть это принятие управленческого решения);

4. Воспитательная функция (данная функция раскрывает требования к личности госслужащего, его умение работать в режиме выполнения поставленных задач, а так же выявление его нравственных качеств при работе с гражданским обществом);

5. Мотивационная функция (подразумевает под собой создание условий к труду, которые будут побуждать сотрудника к выполнению своих задач. Здесь учитываются как качественные показатели: рабочее место, освещенность, график, благодарность, премия, так и перспективные показатели которые включают в себя повышение квалификации сотрудника с дальнейшим его повышением по служебной лестнице) [2].

Инспекция имеет линейную организационную структуру управления.

Всего в ИФНС работает 60 человек. Персонал различается квалификацией, подготовкой и уровнем образования. Оплата труда сотрудников осуществляется за счет средств федерального бюджета.

Обязанности по управлению персоналом возложены на отдел кадров.

Главная задача данного отдела оформление сотрудника, своевременное реагирование при открытии вакансии с учетом уже имеющихся трудовых ресурсов, чтобы обеспечить продвижение кадров внутри организации.

Так же в ИФНС №7 ведется работа по основанию кадрового резерва. Работа в области мотивации кадров. При анализе важнейших приоритетов сотрудников налогового органа в области мотивации были выявлены следующие критерии:

1. Престиж профессии государственного служащего;
2. Регулярность заработной платы и её последовательное повышение с увеличением стажа или при продвижении по карьерной лестнице;
3. Создание оптимальных условий труда;
4. Гарантированное пенсионное обеспечение;
5. Обязательное государственное страхование.

Анализ управления персоналом ИФНС №7 выявил ряд следующих проблем:

1. Недостаточность квалифицированных сотрудников в области налогообложения;
2. Несоответствующее общение при оказании услуги клиенту;
3. Отсутствие возможности для профессионального роста;
4. Отсутствие актуальности и престижности профессии госслужащего.

Решением данных проблем могут быть следующие мероприятия:

1. Более тщательный отбор и комплектация кадров более квалифицированными специалистами;
2. Повышение актуальности данной профессии;
3. Отсутствие регулярной возможности для профессионального роста госслужащих;

4. Повышение личного роста и коммуникации сотрудника при взаимодействии с клиентом.

Данные мероприятия окажут положительное влияние, улучшив систему управления персонала в совокупности. Так же это повысит качество и эффективность производительности труда.

Библиографический список:

1. Барков С. А. Управление персоналом. — М.: Юристъ, 2018. — 451 с.
2. Большаков А. С., Михайлов В. И. Современный менеджмент, теория и практика. — СПб.: Питер, 2017.
3. Питер Друкер «Энциклопедия менеджмента» — Издание на русском языке. ООО «Издательство «Эксмо», 2017.