

*Никифорова Светлана Владимировна, магистрант 3 курса,
Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена,
РФ, г. Санкт-Петербург*

**ПРОЕКТНО – ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ – УПРАВЛЕНИЯ
ПЕНСИОННОГО ФОНДА РФ В АДМИРАЛТЕЙСКОМ РАЙОНЕ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА НА ОСНОВЕ ВНЕДРЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ**

Аннотация: В статье определены слабые стороны в управлении персоналом государственного учреждения, предложены пути решения существующих проблем в системе управления персоналом.

Ключевые слова: современные кадровые технологии; управление персоналом; государственное учреждение.

Abstract: The article the weaknesses of human resources management in the state organization are defined, the ways of solving problems in the system of human resources management have been proposed.

Keywords: modern personnel technologies; human resources management; the state organization.

Анализ системы управления персоналом в Управлении Пенсионного фонда РФ в Адмиралтейском районе Санкт-Петербурга показал, что существует ряд существенных недостатков в системе управления персоналом, и исправить сложившуюся ситуацию можно с помощью внедрения комплекса современных технологий в кадровую работу организации.

В первую очередь, нами было выявлено отсутствие единого стандарта, включающего набор профессиональных навыков и компетенций, на который можно ориентироваться при проведении кадровых процедур отбора и аттестации персонала. Рекомендуется внедрение компетентностного подхода с созданием модели компетенций, основанной на профессиональных стандартах, утвержденных 01.07.2016 года, должностных инструкциях [1; 2; 3], требованиях руководителя и начальников отделов, а также создание индивидуальных планов развития согласно модели компетенций для конкретной должности.

В качестве второго направления, нуждающегося в изменениях, можно выделить значительные временные затраты работников кадровых служб на проведение отбора персонала более 144 часов или 17 201,08 рублей в год. Решить эту проблему представляется возможным через автоматизацию HR-процессов, имеющих отношение к данной процедуре. Внедрение CRM-системы с встроенным чат-ботом позволило бы сократить временные и финансовые затраты организации, снизить риски появления у специалистов кадровых служб эмоционального выгорания, связанного с выполнением рутинной работы, «холодными» звонками, необходимостью общения и поиска общего языка с незнакомцами.

Большой проблемой Управления Пенсионного фонда РФ в Адмиралтейском районе Санкт-Петербурга является стабильно высокий уровень текучести кадров, несовершенство мотивационных механизмов, низкая эффективность системы оплаты труда. Наибольшие потери организация по данной причине несет при увольнении сотрудников на испытательном сроке. При увольнении одного сотрудника на испытательном сроке финансовые потери организации составят от 64303,62 до 119514,44 рублей. С учетом того, что в 2018 году число уволенных в период испытательного срока составило 11 человек [4], общие затраты в 2018 году от увольнения сотрудников в период испытательного срока составили более 1 млн.руб.

Также хотелось бы отметить тот факт, что вопрос удержания уже работающих сотрудников, рассмотренный выше, а также вопрос довольно длительного по срокам закрытия вакансий (в среднем около месяца) рекомендуем решать также с помощью формирования HR-бренда посредством открытия и ведения страницы/сообщества в социальных сетях и использования этого инструмента для поиска и привлечения кандидатов и поддержания лояльности к организации у работающих на данный момент сотрудников, проведения корпоративных мероприятий, привлечения к работе в организации студентов последних курсов – прелиминаринга.

Кроме того, внедрение технологий геймификации позволило бы сформировать мотивационный механизм, наиболее эффективный для сотрудников – представителей поколения Y [5, с. 31] в связи с их вовлеченностью в цифровые технологии с ранних лет. У детей, которые с раннего возраста увлекались компьютерными играми, сформировалось сознание с определенной спецификой. Мотивация этих людей строилась не на долге и правильности, а на увлеченности и вознаграждении. Применение данной технологии позволило бы внести креатив в рутинную работу, снять общую напряженность, дало бы возможность увидеть свой вклад в общее дело, принимать участие в формировании управленческих решений, стало стимулом для обучения и развития и многое другое.

Таким образом, нами определена необходимость внедрения современных технологий кадровой работы соответственно проблемам, существующим в системе управления персоналом организации. Предложенный комплекс рекомендаций включает в себя внедрение модели компетенций с дальнейшим формированием индивидуальных планов развития, автоматизация HR-процессов посредством установки CRM-системы со встроенным чат-ботом, формирование HR-бренда организации, включающее работу в социальных сетях и прелиминаринг, применение технологии геймификации с целью создания мотивационных механизмов внутри рассматриваемой организации.

Библиографический список:

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты от 29.10.2015 № 801н об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организации персонифицированного учета пенсионных прав застрахованных лиц».
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты от 28.10.2015 № 787н об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организации и установлению выплат социального характера».
3. Приказ Министерства труда и социальной защиты от 28.10.2015 № 785н об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организации назначения и выплаты пенсий».
4. Ежеквартальные отчеты Управления Пенсионного фонда РФ в Адмиралтейском районе Санкт-Петербурга за 2018 год.
5. Краснова М.В., Земскова М.С. Внедрение геймификации в процесс мотивации персонала поколения Y// Международный научно-исследовательский журнал. – 2016. -№ 10(52). – С. 29-33.