ТРУДОВОЕ ПРАВО

DOI 10.24412/2076-1503-2021-2-386-390
УДК 331.108
ББК 67.405

ПЕТРЯКОВА Светлана Викторовна,
старший преподаватель кафедры
бухгалтерского учета и аудита
Уральского государственного аграрного университета,
г. Екатеринбург,
e-mail: uprkadr@mail.ru

ГОРБУНОВА Олеся Сергеевна,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита
Уральского государственного аграрного университета, г. Екатеринбург,
e-mail: os-bakunova@mail.ru

ПИЛЬНИКОВА Ирина Федоровна,
старший преподаватель кафедры бухгалтерского учета и аудита
Уральского государственного аграрного университета, г. Екатеринбург,
e-mail: pilnikovai@mail.ru

МАЛЬКОВА Юлия Вадимовна,
старший преподаватель кафедры бухгалтерского учета и аудита
Уральского государственного аграрного университета, г. Екатеринбург,
e-mail: malkova0404@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Аннотация. *Актуальность исследования заключается в том, что организации могут испытывать проблемы при формировании трудового коллектива. «Отбор персонала - ответственная задача, с которой сталкивается каждая организация, необходимо подобрать персонал так, чтоб он максимально соответствовал по своим квалификационным характеристикам вакантной должности» [8]. Цель. Путем экспертного интервьюирования определить проблемы недостаточного задействования интеллектуального потенциала компании. Определить методы привлечения и закрепления эффективного персонала в организации.*

В статье использовались общенаучные методы исследования в рамках сравнительного анализа и экспертного опроса. В результате обоснована необходимость системного подхода к отбору персонала в условиях возрастания сложности данного процесса, выделены подпроцессы отбора персонала.

Вывод. Установлена зависимость качества персонала от эффективности функционирования организации. Персонал подбирается для реализации целей организации, а не только для выполнения какой-то конкретной работы. Решение проблем формирования трудоспособного коллектива требует не только финансирования кадровых (управленческих) мероприятий, но и создания системы управления, обладающей высоким статусом для максимально эффективного решения задач.

Ключевые слова: *трудовой коллектив, трудовой потенциал, экспертное интервью, мотивация персонала, коммуникация персонала, рабочее время, привлечение персонала.*

PETRYAKOVA Svetlana Viktorovna,
Senior Lecturer, Department of Accounting and Auditing,
Ural State Agrarian University, Ekaterinburg

GORBUNOVA Olesya Sergeevna,
PhD in Economics, Associate Professor,
Chair of Accounting and Auditing,
Ural State Agrarian University, Ekaterinburg

PILNIKOVA Irina Fedorovna,
Senior Lecturer, Department of Accounting and Audit,
Ural State Agrarian University, Ekaterinburg

MALKOVA Julia Vadimovna,
Senior Lecturer, Department of Accounting and Auditing,
Ural State Agrarian University, Ekaterinburg

PROBLEMS OF FORMING AN EFFECTIVE LABOR COLLECTIVE

Annotation. *The relevance of the study lies in the fact that organizations may experience problems when forming a labor collective. The selection of personnel is a responsible task that every organization faces, it is necessary to select personnel so that they meet the most relevant qualification characteristics of the vacant position. Goal. By means of expert interviewing to determine the problems of insufficient use of the intellectual potential of the company. Determine the methods of attracting and securing effective personnel in the organization.*

The article uses general scientific research methods in the framework of comparative analysis and expert survey. As a result, the necessity of a systematic approach to personnel selection in the context of increasing complexity of this process is justified, and sub processes of personnel selection are identified.

Conclusion. The dependence of the quality of personnel on the efficiency of the organization's functioning is established. The staff is selected to achieve the goals of the organization, and not just to perform any specific work. Solving the problems of forming an able-bodied team requires not only the financing of personnel (management) measures, but also the creation of a management system that has a high status for the most effective solution of tasks.

Key words: *labor collective, labor potential, expert interview, staff motivation, staff communication, working hours, staff involvement.*

Финансовый успех любой организации зависит от объема производства, цен реализации, использования новейших способов хозяйствования, оборудования и качества исполняемых обязанностей персоналом.

Для достижения успеха необходимо не только привлечение компетентных работников, но и создание условий для формирования эффективного трудового коллектива работников [4].

«При проведении кадровой политики на предприятии, по мнению специалистов, нельзя забывать и про проведение стратегической линии поведения в работе с персоналом предприятия, при этом нужно учитывать все составляющие соответствия занимаемой должности: образование, квалификация, мотивация, настойчивость, дисциплинированность» [1].

С момента создания трудового коллектива (процедура отбора, найма) возникает необходимость в оптимальном использовании возможностей работников (индивидуальных, умения работать в коллективе, конкурентные достоинства). Эффективное руководство командой работников для обеспечения результатов предполагает коллективное участие каждого работника.

Рассмотрим проблемы, с которыми сталкивается организация при формировании эффективного трудового коллектива.

В исследуемой организации, действующей в отрасли оказания услуг аутсорсинга, наблюдается за последние 3 года увеличение коэффициента текучести персонала на 7.85%, из них 80% уволившихся сотрудников расторгли трудовой договор по собственной инициативе, что свидетельствует о недостаточной степени вовлеченности персонала в процессы развития и управления организацией, из них 56% - работники, имеющие высшее образование и занимающие должности специалистов. Текучесть персонала наблюдается в основном среди работников, трудоустроившихся в течение последних трех лет. Привлечение персонала происходит путем размещения вакансий на job-сайтах. Подходящие кандидаты приглашаются в офис компании на welcome-тренинг. В ходе welcome-тренинга сотрудника знакомят с правилами работы в компании, предоставляемыми условиями и порядками. Новый сотрудник в первую неделю продолжает работать вместе с увольняющимся сотрудником, таким образом передается опыт. Исследуемой организации стоит уйти от такой системы адаптации, увольняющийся работник передает не только полезную информацию, но и зачастую свое не всегда лояльное отношение к компании.

По результатам экспертного интервью с работниками компании выяснено, что 80% работников считают свою деятельность интересной, имеется масса задач и ситуаций, требующих нестандартных решений *(рис.)*.

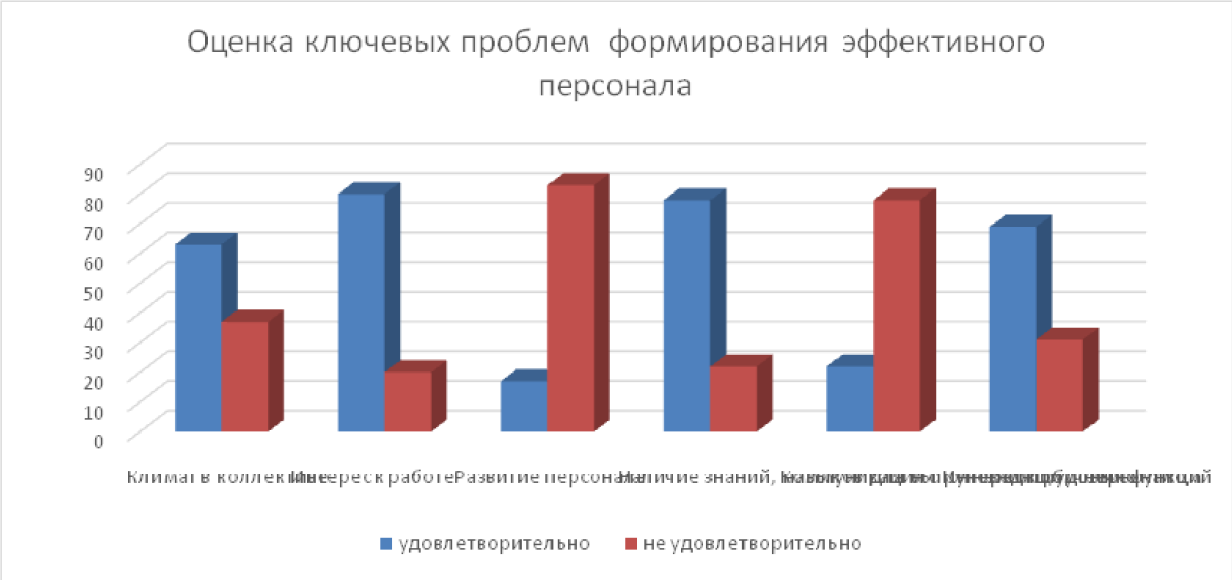

Рис. Оценка ключевых проблем формирования эффективного персонала.

Оценивая климат в коллективе подразделения, 63% высказывали удовлетворенность, однако руководящий состав компании и подразделений редко идет на контакт.

В части системы развития персонала 83% сообщили, что не сталкивались в своей работе с мероприятиями по повышению квалификации или обучению, за исключением первичного обучения в период адаптации. Так же большинство специалистов считают, что в компании отсутствуют условия к профессиональному развитию и карьерному росту.

Из общего числа опрошенных 78% утверждают, что располагают «необходимыми навыками и знаниями для выполнения своих функциональных обязанностей» [5], однако полноценное видение текущей ситуации отсутствует, а деятельность сотрудников подразделения хотя и целенаправленна, но не скоординирована.

Касательно вклада в повышение конкурентоспособности и эффективности деятельности компании 69% указали на ведущую роль руководящего состава организации, 21% полагают, что наибольший вклад лежит на вспомогательных департаментах (IT-департамент, финансовый департамент).

По мнению 78% опрошенных, основной проблемой слабых темпов роста и развития компании является плохая коммуникация с руководящим персоналом, а также отсутствие у руководства заинтересованности в изучении практического опыта ведения дел в подразделениях.

Среди основных проблемных зон в работе обособленных подразделений были отмечены сложности в наборе и удержании линейного персонала.

69% высказали желание к получению новых знаний, совершенствованию своих навыков и разработке собственных идей и инструментов развития своего подразделения и компании в целом.

По результатам проведенного экспертного интервью была подтверждена проблема недостаточного задействования интеллектуального потенциала компании в части его практического опыта и существующих идей к развитию компании и совершенствованию методов работы. Не менее значительным результатом стало обнаружение части штатного персонала не просто готового к повышению квалификации и обучению, но и желающего принимать участие в развитии компании и проведению мероприятий по изучению практического опыта ведения дел коллег, распространению наиболее эффективных практик [3].

Ключевая проблема - недостаточное привлечение сотрудников к решению существующих проблем и определению путей дальнейшего совершенствования.

Для достижения желаемого результата управленческая команда сталкивается с рядом проблем:

- назначение на правильную должность (учет возможностей индивида);
- организационная социализация;
- правильная постановка задачи;

- мотивация;
- осуществление постоянной обратной связи;
- управление временем;
- оценка необходимости обучения и содействие обучению [2].

Чтобы получить максимальную отдачу от работника и чтобы работник получил удовлетворение своей работой, его деятельность должна соответствовать его опыту и компетенциям. Чтобы получить максимальную отдачу от таланта каждого сотрудника, руководитель должен назначить ему соответствующую должность. В случае, если работник не оправдывает ожиданий, необходимо переоценить позицию.

Организационная социализация – процесс, при котором работник познает нормы поведения в организации, цели организации, формируется совпадение целей работника и организации и, как результат, развивается член коллектива, эффективно выполняющий назначенную роль.

Эффективная организационная социализация достигается при условии гибкости организации в процессе формирования кадровой политики, а именно мотивации персонала, преобладании таких ценностей, как доверительные организационные отношения.

Содействие обучению. Члены рабочего коллектива должны расти, учиться и развивать профессиональные компетенции. В настоящее время очень быстро устаревают знания, умения и навыки. Обучение эффективно осуществлять посредством проведения тренингов, дистанционного обучения, использовать кейс-метод и коучинг.

Правильная постановка задачи – это то, что приводит к достижению целей. Такое сотрудничество, как правило, обеспечивает более качественные результаты и сокращает время достижения цели. Если сотрудники имеют четкое представление о своей ответственности и ожидаемого от них результата, то они сосредоточиваются на своих задачах и стремятся к достижению максимально хорошего результата.

Мотивация. Необходимо применять максимальное количество методов управления работниками, с целью поддержания высокого морального духа. Применяются все методы управления мотивацией от процесса делегирования полномочий до разрешения конфликтных ситуаций.

Постоянная обратная связь. Очень важно наладить хорошую двустороннюю связь. Помимо того, что работник начинает чувствовать свою значимость, такая связь способствует созданию новых инновационных идей, каждый может внести свой вклад в достижение поставленных целей. В случае возникновения вопросов или сомнений, необходимо создавать целенаправленную дискуссию, направленную на участие в ней большего количества работников, где каждый может высказать свое мнение.

Управление рабочим временем направлено на повышение производительности [5]. Способствует созданию здорового рабочего климата, уменьшению стресса и достижению целей. Управление эффективным коллективом должно основываться на сроках. Постановка сроков способствует индивидуальному сопоставлению целей за представленный промежуток времени, чтобы каждый участник мог видеть, как прогрессировать.

Работники должны разумно использовать рабочее время, а также необходимо обеспечить и время отдыха, речь идет не об обеденном перерыве, а о том времени, когда работники могут немного отвлечься и посвятить эти минуты, например, обсуждению новых идей или просто «очистить ум».

Таким образом, решение проблем формирования трудоспособного коллектива требует не только финансирования кадровых (управленческих) мероприятий, но и создания системы управления, обладающей высоким статусом для максимально эффективного решения задач.

Список литературы:

[1] Баярсайхан О.Э., Серкова Н.В. Кадровая политика организации в условиях кризиса // Экономика и социум. - 2015. - № 2. - С. 517, 518.

[2] Горбунова О.С., Петрякова С.В., Бражник М.В. Профессиональная ориентация учащихся как инструмент формирования человеческого капитала аграрного сектора экономики региона // Бизнес. Образование. Право. - 2018. - № 2 (43). - С. 104 - 108.

[3] Горбунова О.С., Петрякова С.В., Пильникова И.Ф. и др. Зависимость производительности труда от различных методов мотивации персонала // Образование и право. - 2019. - № 5. - С. 236 - 240.

[4] Зарубина Е.В. Мотивация человеческих ресурсов: понятие, сущность, структура // Аграрное образование и наука. - 2016. - № 4. - С. 34.

[5] Зоз В.В. Влияние нематериальных методов стимулирования труда на эффективность работы работников коммерческих организаций: сб. науч. ст. факультета экономики, управления и бизнеса ФГБОУ ВПО «КубГТУ». - Краснодар. - 2015. - С. 27, 28.

[6] Козлов М.А. Нематериальное поощрение работников // Советник бухгалтера бюджетной сферы // 2015. - № 10 (154). – С. 62 - 74.

[7] Митрофанова И.А., Дудченко А.С. Синергетический подход к комплексному применению методов материального и нематериального стимулирования труда работников предприятий // Глобализационные процессы в условиях современности: профессиональный взгляд: межвуз. сб. науч. тр. по итогам IV - IX Всеросс. электронных науч.-практ. конф., проводимых I Российским порталом электронных конференций www.gs-conf.com / под ред. Е.Г. Попковой. - 2016. - С. 87 - 89.

[8] Петрякова С.В., Горбунова О.С., Стахеева Л.М., Фатеева Н.Б. Совершенствование отбора персонала // Образование и право. - 2020. - № 2. - С. 232 - 235.

Spisok literatury:

[1] Bayarsajhan O.E., Serkova N.V. Kadrovaya politika organizacii v usloviyah krizisa // Ekonomika i socium. - 2015. - № 2. - S. 517, 518.

[2] Gorbunova O.S., Petryakova S.V., Brazhnik M.V. Professional'naya orientaciya uchashchihsya kak instrument formirovaniya chelovecheskogo kapitala agrarnogo sektora ekonomiki regiona // Biznes. Obrazovanie. Pravo. - 2018. - № 2 (43). - S. 104 - 108.

[3] Gorbunova O.S., Petryakova S.V., Pil'nikova I.F. i dr. Zavisimost' proizvoditel'nosti truda ot razlichnyh metodov motivacii personala // Obrazovanie i pravo. - 2019. - № 5. - S. 236 - 240.

[4] Zarubina E.V. Motivaciya chelovecheskih resursov: ponyatie, sushchnost', struktura // Agrarnoe obrazovanie i nauka. - 2016. - № 4. - S. 34.

[5] Zoz V.V. Vliyanie nematerial'nyh metodov stimulirovaniya truda na effektivnost' raboty rabotnikov kommercheskih organizacij: sb. nauch. st. fakul'teta ekonomiki, upravleniya i biznesa FGBOU VPO «KubGTU». - Krasnodar. - 2015. - S. 27, 28.

[6] Kozlov M.A. Nematerial'noe pooshchrenie rabotnikov // Sovetnik buhgaltera byudzhetnoj sfery // 2015. - № 10 (154). – S. 62 - 74.

[7] Mitrofanova I.A., Dudchenko A.S. Sinergeticheskij podhod k kompleksnomu primeneniyu metodov material'nogo i nematerial'nogo stimulirovaniya truda rabotnikov predpriyatij // Globalizacionnye processy v usloviyah sovremennosti: professional'nyj vzglyad: mezhvuz. sb. nauch. tr. po itogam IV - IX Vseross. elektronnyh nauch.-prakt. konf., provodimyh I Rossijskim portalom elektronnyh konferencij www.gs-conf.com / pod red. E.G. Popkovoj. - 2016. - S. 87 - 89.

[8] Petryakova S.V., Gorbunova O.S., Staheeva L.M., Fateeva N.B. Sovershenstvovanie otbora personala // Obrazovanie i pravo. - 2020. - № 2. - S. 232 - 235.

ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru

Юридическое издательство

«ЮРКОМПАНИ»

Издание учебников, учебных и методических пособий, монографий, научных статей.

Профессионально.

В максимально короткие сроки.

Размещаем в РИНЦ, E-Library.