

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ООО
МОЖГАМОЛОКО)**

Аннотация. В статье рассмотрены проблемы управления персоналом предприятия ООО «МожгаМолоко». Описаны кадровой политики предприятия. Для совершенствования процесса управления персоналом, по мнению трех экспертов (директора, заместителя, главного бухгалтера), в «МожгаМолоко» необходимо следующее: внедрение системы внутренних коммуникаций, проведение тренингов и совместных праздников, проведение вакцинации. На основании данных мероприятий улучшиться управление персоналом «МожгаМолоко».

Ключевые слова: кадровая политика предприятия, эксперты, кадры, удовлетворенность, мотивация.

*Glavatskikh Maria Dmitrievna
student
Scientific adviser: Ph.D. ,
Associate Professor Mironova N.A.*

**INCREASING THE EFFICIENCY OF THE PERSONNEL MANAGEMENT
SYSTEM OF THE ENTERPRISE (ON THE EXAMPLE OF LLC
MOZHGAMOLOKO)**

Annotation. The article deals with the problems of personnel management at the enterprise LLC "MozhgaMoloko"). The personnel policy of the enterprise is described. To improve the personnel management process, according to three experts (director, deputy, chief accountant), MozhgaMoloko needs the following: introduction of an internal communications system, training and joint holidays, vaccination. Based on these measures, the personnel management of MozhgaMoloko will be improved.

Key words: personnel policy of the enterprise, experts, personnel, satisfaction, motivation.

Главной целью кадровой политики ООО «МожгаМолоко» является достижение стратегических целей ООО «МожгаМолоко» через обеспечение

высококвалифицированным персоналом, мотивированным к эффективной трудовой деятельности [2].

Задачи кадровой политики ООО «МожгаМолоко» включают следующие составляющие:

- организация работы по обеспечению набора, отбора, найма, ротации, расстановки, изучения и использования рабочих кадров и специалистов, а также безусловно участие в формировании стабильного коллектива ООО «МожгаМолоко»;
- кадрового резерва формирование и работа с ним;
- формирование текущих и перспективных планов комплектования предприятия кадрами с учетом изменений во внешней и внутренней среде;
- аттестация и переаттестация кадров;
- оформление приёма и увольнения работников в ООО «МожгаМолоко» в соответствии с Трудовым Кодексом РФ;
- анализ и оценка текучести движения кадров, их причин, формирование мероприятий по их снижению и ликвидации [4];
- принятие мер по трудоустройству высвобождающихся специалистов [2];
- осуществление систематического контроля и инструктажа работников ООО «МожгаМолоко» по учету кадров.

Кадровыми вопросами в ООО «МожгаМолоко» занимается один сотрудник – специалист по кадрам. В ходе исследования провели анализ удовлетворенности системой управления в организации методом анкетирования. Результаты удовлетворенности работой показаны в таблицах 1 - 2.

Таблица 1 - Результаты удовлетворенности работой ООО «МожгаМолоко»

Что больше всего не устраивает Вас в Вашей работе?	Количество человек ответивших «Да»	Удельный вес, %
Режим труда (график работы, выходные, часы работы)	3	10,71
Отношения с коллегами	11	39,29
Условия труда	2	7,14

Отношение с руководством (методы управления)	6	21,43
Размер заработной платы	2	7,14
Все устраивает	4	14,29
Итого	28	100,00

Таким образом, больше всего не устраивают условия и отношения с коллегами - 39,29 % и отношения с руководством (методы управления) - 21,43 %.

Таблица 2 - Результаты использования личностного потенциала ООО «МожгаМолоко»

На сколько процентов используется Ваш личностный потенциал?	Количество человек выбравших данный вариант ответа	Удельный вес, %
10-40%	3	10,71
40- 60%	12	42,86
60-80 %	11	39,29
80-100%	2	7,14
Итого	28	100,00

Таким образом, больше всего личностный потенциал используется на 40-60 % у большинства работников (42,86%), на 60 - 80 % у 39,29% работников ООО «МожгаМолоко». В работе оценим уровень потенциальной текучести (таблица 3).

Таблица 3 - Оценка уровня потенциальной текучести ООО «МожгаМолоко»

Планируете ли в ближайшее время уволиться из Общества	Количество человек, выбравших данный вариант ответа	Удельный вес, %
Да, планирую	1	3,57
Нет, не планирую	23	82,14
В зависимости от обстоятельств, могу уйти или остаться	4	14,29
итого	28	100,00

Из анализа таблицы 3 следует, что уровень потенциальной текучести невысокий, многое зависит от системы мотивации, разработанной в ООО «МожгаМолоко». В анкете оценим уровень потенциальной текучести ООО «МожгаМолоко» (таблица 4).

Таблица 4 - Оценка инновационного потенциала

Варианты ответа	Количество человек, выбравших	Удельный вес, %

		данный вариант ответа	
Вы считаете, что в деятельности Компании необходимы изменения?			
Да, изменения необходимы	20	71,43	
Нет, все устраивает	8	28,57	
Если Вы считаете, что изменения в деятельности Компании нужны, то укажите какие?			
В системе оплаты труда	1	5,00	
Во взаимодействии руководства и работниками	2	10,00	
В организации работы сотрудников	1	5,00	
В улучшении психологического климата на предприятии	13	65,00	
В смене руководства подразделения	1	5,00	
В области качества работ	2	10,00	

Из анализа таблицы 4 следует, что большинство сотрудников хотят улучшения психологического климата в ООО «МожгаМолоко» (65,00 %), а именно 13 человек.

8 сотрудников отменили, что в работе их все устраивает.

Далее оценим психологический климат в ООО «МожгаМолоко» в таблице 5.

Таблица 5 - Оценка психологического климата в ООО «МожгаМолоко»

Что можете сказать о коллективе своего подразделения?	Количество человек, выбравших данный вариант ответа	Удельный вес, %
Коллектив не сплочен, но и разобщенности нет	35,71	35,71
Коллектив разбит на группировки, не дружный	50,00	50,00
Коллектив дружный, сплоченный	14,29	14,29

Следовательно, 14 работников (50%) утверждают, что коллектив разбит на группировки, не дружный. В то же время 10 работников считают, что коллектив не сплочен, но и разобщенности нет (28,5%). Это опять подтверждает необходимость улучшения психологического климата.

Для определения мероприятий по совершенствованию процесса управления персоналом были приглашены сотрудники предприятия «МожгаМолоко», которые выступали в роли экспертов:

- директор,

- заместитель директора,
- главный бухгалтер.

Варианты решения проблемы коммуникации:

- создание системы обратной связи,
- создание официального сайта,
- внедрение системы внутренних коммуникаций.

Таким образом, для совершенствования процесса управления персоналом, по мнению трех экспертов (директора, заместителя, главного бухгалтера), в «МожгаМолоко» необходимо следующее: внедрение системы внутренних коммуникаций, проведение тренингов и совместных праздников, проведение вакцинации. На основании данных мероприятий улучшиться управление персоналом «МожгаМолоко».

Список литературы

1. Гаудж Питер. Исследование мотивации персонала. – М.: Баланс Бизнес Букс, 2014. - 272 с.
2. Горбатых Д.А. Проблемы кадровой политики организации агропромышленного комплекса в условиях современного рынка труда // В сборнике: Вклад молодых ученых в аграрную науку Материалы Международной научно-практической конференции. 2017. С. 385-388.
3. Горбенко Л.И., Каролина Г.А. Анализ методов мотивации персонала на предприятии. В сборнике: Современные вызовы и реалии экономического развития России. Материалы V Международной научно-практической конференции. Под ред. Л.И. Ушицкого, А.В. Савцовой . 2018. С. 143-144.
4. Ильченко С.В., Павлова Е.В. Мотивация трудовой деятельности персонала как основа кадрового менеджмента//Строительство. Экономика и управление. 2018. № 2 (30). С. 9-14.
5. Пугачев, В.П. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации: учебное пособие / В.П. Пугачев, Н.Н. Опарина. – М.: КНОРУС, 2016. – 208 с.