

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛОМ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И СТРАТЕГИИ В ОРГАНИЗАЦИИ СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

© 2023 О. А. Колесникова, В. Н. Ряховская

*Воронежский институт высоких технологий (Воронеж, Россия)
Воронежский государственный университет (Воронеж, Россия)*

Статья посвящена оценке персоналом кадровой политики на предприятии среднего бизнеса «Московский онкологический центр», сделанной на основе проведенного опроса работников. Опрос позволил вскрыть проблему в организации кадрового менеджмента и необходимость разработки, адаптации и внедрения системы управленческих мер, доказавших свою эффективность в секторе малых и средних предприятий.

Ключевые слова: управление, персонал, кадровая стратегия, критерии оценки, малый и средний бизнес.

Среди российских исследований кадрового менеджмента большой интерес специалистов вызывают работы, посвященные оценке кадровой политики и разработке стратегий управления персоналом на малых и средних предприятиях (МСП). Это обусловлено важностью и спецификой самих предприятий [1], недооценкой роли кадровых стратегий их руководителями [2], малочисленностью исследований по данной проблематике [3].

В некоторой степени восполнить данный пробел позволяет исследование, проведенное нами в январе 2023 г. на предприятии среднего бизнеса «Московский онкологический центр». Исследование проведено по квотной выборке в виде анкетного опроса персонала по проблемам проводимой кадровой политики и стратегии, оценить которую было предложено работникам центра. Среди опрошенных – 70 % сотрудников с высшим образованием, 5 % – руководителей, по 12,5 % – специалистов со средним профессиональным образованием и служащих. По полу преобладают женщины (63,5 %), по возрасту – молодежь до 25 лет (15 %) и зрелые специалисты (77,5 %). Свыше 2/3 опрошенных работают в организации более 5 лет.

Опросом было выявлено, что в Московском онкологическом центре реализуются

основные направления кадрового менеджмента. Работники уверенно отметили использование материального поощрения (100 %), профессионального обучения (97,5 %) персонала, аттестации и оценки кадров (85 %), поддержки творческого подхода к работе (85 %), возможности роста деловой и профессиональной карьеры, самореализации (77,5 %). В меньшей мере распространены в организации меры нематериального стимулирования кадров (67,5 %), командная работа для достижения поставленных руководством целей (52,5 %). Значительно меньшая доля сотрудников знает о наличии в онкоцентре кадрового управленческого резерва (37,5 %), положения или специальных мер по адаптации новых кадров (27,5 %), программ корпоративного развития (22,5 %).

Опрошенным был задан ряд вопросов о методах кадрового менеджмента, применяемых в организации. Выяснилось, что набор персонала осуществляется многими методами, среди которых преобладают, по их мнению, обращение в специальные учебные заведения (65 %), в государственные и коммерческие центры трудоустройства, а также использование баз данных в интернете, СМИ (рис. 1).

Колесникова Ольга Андреевна – Воронежский институт высоких технологий; Воронежский государственный университет, доктор экон. наук, профессор; профессор кафедры экономики труда и основ управления, e-mail: oakolesnikova@mail.ru.

Ряховская Виктория Николаевна – Воронежский институт высоких технологий, студент.

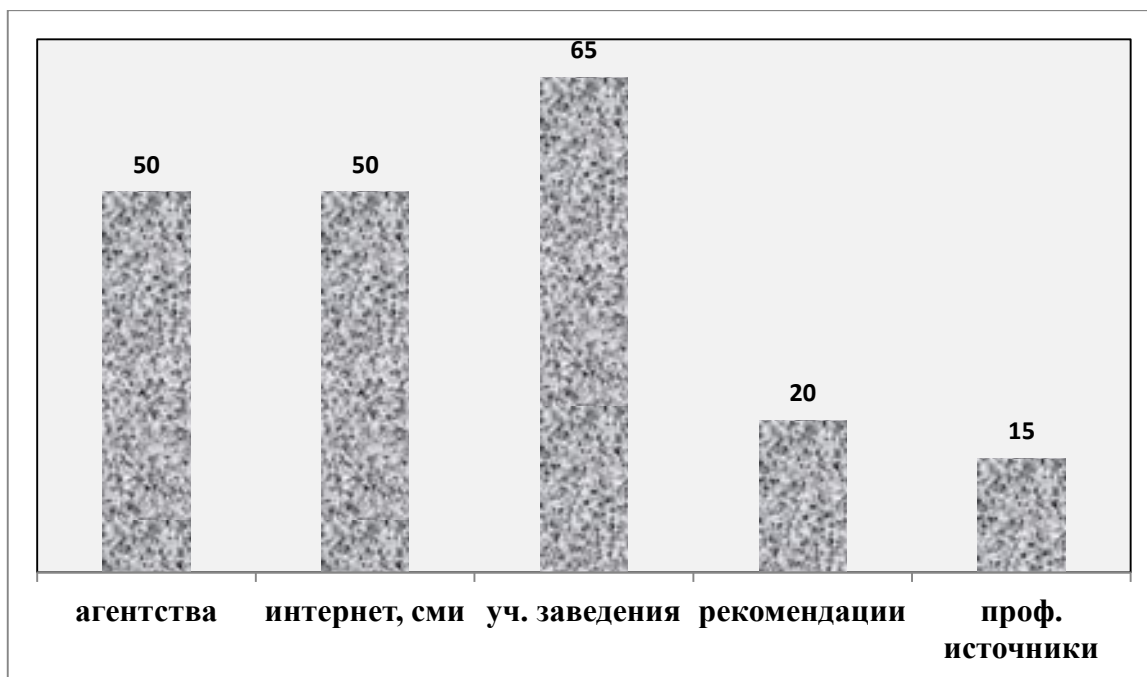


Рисунок 1. Методы набора персонала в организацию, оценка опрошенных, %

Менее уверенно опрошенные ответили на вопрос о методах и критериях оценки персонала, применяемых в данной организации: 37,5 % из них считают, что используются общие для всех работников критерии (выполнение должностных обязанностей, качество работы, дополнительные виды работ, дисциплина); 22,5 % полагают, что для каждого подразделения и категории персонала имеются свои критерии. Остальные 40 % или не знают этих критериев, или не уверены, что они вообще существуют.

Достаточно противоречивы и ответы на вопрос о применяемых в организации методах аттестации персонала. Большинство (60 %) ссылается на применяемый метод тестирования. Но при этом 30 % отметили предложенный вариант ответа «по документам в соответствии с положением об аттестации, графиком и характеристиками работников», еще столько же – вариант «руководитель готовит характеристику, а аттестационная комиссия беседует с персоналом». Напрашивается вывод, что в данной организации нет единого подхода к аттестации работников.

Интересно, что 45 % опрошенных в течение последних двух лет участвовали в

программах обучения или развития персонала, повышения квалификации. Тем не менее, 57,5 %, т. е. существенно превышающая доля работников, заявили, что нуждаются в программах повышения квалификации и профессионального роста. Не участвовала в таких программах преобладающая доля сотрудников (55 %), но однозначно отказываются от участия в них только 42,5 %.

Поскольку эффективность управления персоналом любой организации находится в большой зависимости от мотивации, респондентам был задан вопрос о факторах наибольшего влияния на материальную мотивацию сотрудников онкоцентра. Выявлено, что все 100 % сотрудников ощущают зависимость материального стимулирования труда от результатов своей работы; немногим менее выраженную зависимость стимулирования они замечают от результатов аттестации (82,5 %) и от уровня своей квалификации (80 %). При этом большинство отметило слабое влияние на стимулирование труда инициативности и творчества в работе (57,5 % отрицают такое влияние), а также профессионального роста (рис. 2).

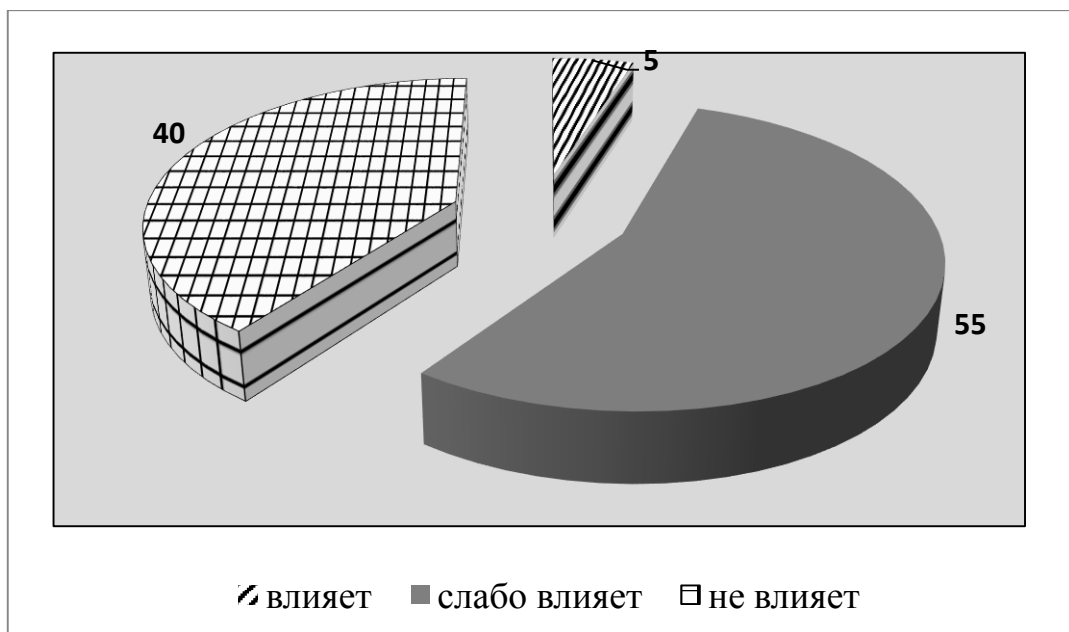


Рисунок 2. Влияние профессионального роста на стимулирование труда персонала, оценка опрошенных, %

Кадровый менеджмент предполагает разработку и реализацию на предприятии соответствующей нормативной документации. Поэтому опрошенным был предложен

вопрос о наличии в их организации таких документов и ознакомлении с ними сотрудников (рис. 3).

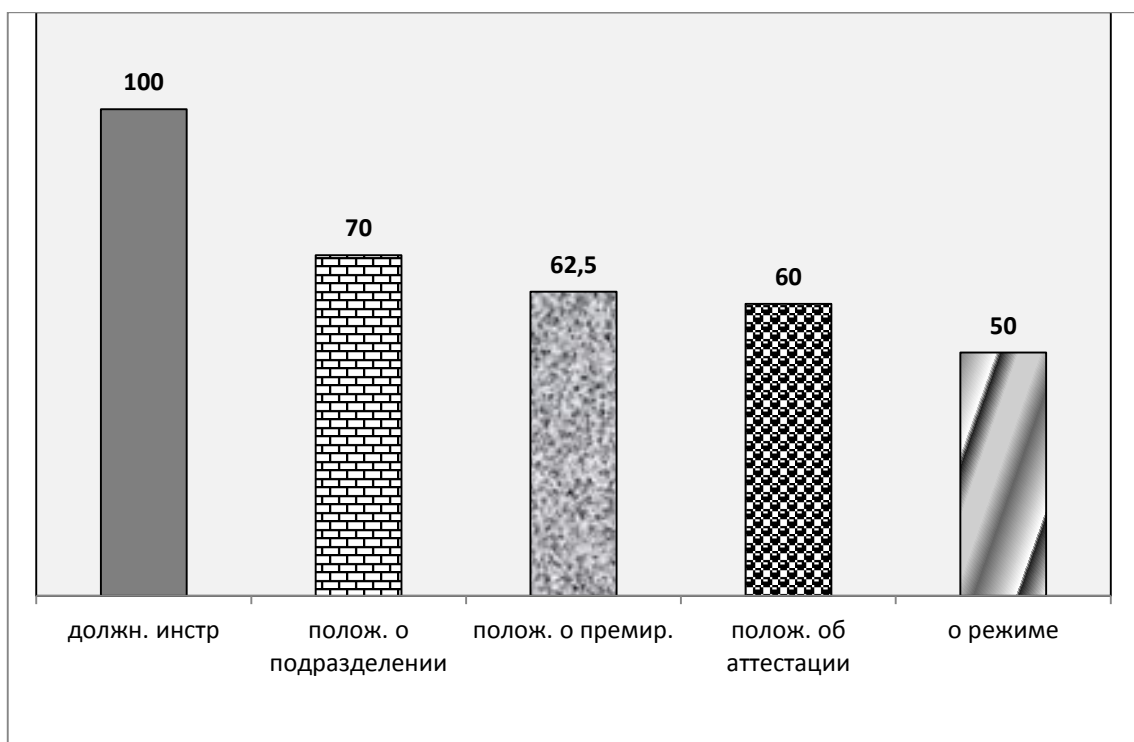


Рисунок 3. Ознакомление сотрудников с нормативными документами, %

Оказалось, что в наибольшей степени персонал онкоцентра знаком с должностными инструкциями (все 100%) и положениями о подразделениях (70 %), но даже с положениями о премировании и аттестации кадров не ознакомлены, соответственно, 37,5 % и 40 %, а положение о режиме и условиях труда неизвестно каждому второму сотруднику.

Еще хуже дело обстоит с ориентированностью персонала на определенные цели и задачи (рис. 4).

Еще хуже дело обстоит с ориентированностью персонала на определенные цели и задачи (рис. 4).

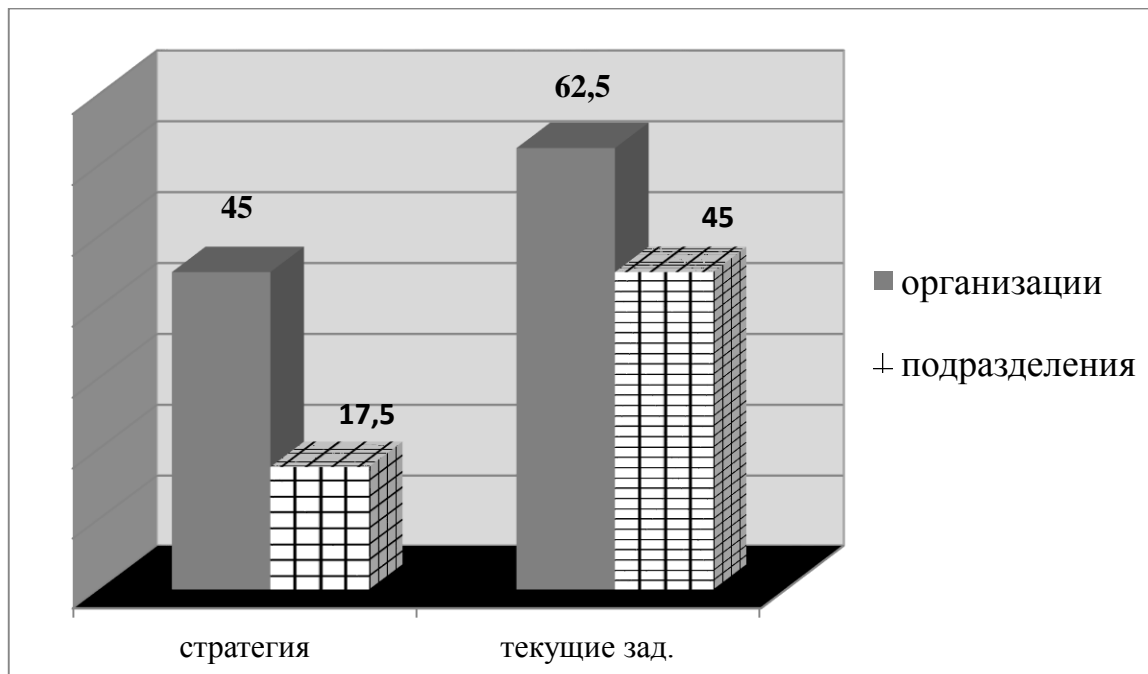


Рисунок 4. Ознакомленность персонала со стратегией развития и текущими задачами организации и ее подразделений, % к опрошенным

Как видно, о знакомстве со стратегией развития всей организации заявили 45 % ее работников, поэтому можно сделать вывод, что она имеется, но персонал о ней недостаточно информирован. Стратегии развития подразделений, скорее всего, отсутствуют, поскольку о знакомстве со стратегическими

целями развития подразделений заявили лишь 17,5 % респондентов.

Последним респондентам был задан вопрос о степени их удовлетворенности различными направлениями кадрового менеджмента. Ответы на него представлены в таблице 1.

Таблица 1

Удовлетворенность сотрудниками организации действующими направлениями кадрового менеджмента, % к числу опрошенных

Направления	Степень удовлетворенности:			
	вполне	скорее да	скорее нет	нет
Системой оплаты труда	32,5	25,0	37,5	5,0
Возможностями профессионального роста	12,5	25,0	25,0	37,5
Возможностями карьерного роста	12,5	30,0	45,0	12,5
Оценкой работы персонала	22,5	50,0	27,5	-
Системой обучения	27,5	40,0	25,0	7,5
Управлением персоналом в целом	30,0	35,0	20,0	15,0

Анализ полученных ответов показывает, что наименьшую удовлетворенность у респондентов вызывают возможности профессионального и карьерного роста – по сумме положительных оценок, соответственно, 37,5 % и 42,5 %, по сумме отрицательных – 62,5 % и 57,5 %. Системой оплаты труда полностью и скорее не удовлетворены 42,5 %, управлением персоналом в целом – 35 %.

Наибольшую удовлетворенность, по совокупности оценок «вполне» и «скорее удовлетворен», вызывают оценка работы персонала в данной организации (72,5 %) и система обучения работников (67,5 %).

Таким образом, опрос позволил вскрыть ряд проблем в организации кадрового менеджмента в Московском онкологическом центре: размытость критериев оценки и аттестации персонала, недостаточные возможности профессионального и карьерного роста и слабое их влияние на материальную мотивацию работников, недооценка руководством информационной составляющей кадрового менеджмента – здесь не видят необходимости знакомить всех сотрудников с действующей нормативной документацией по отдельным направлениям кадрового менеджмента. Опросом также выявлена недооценка в организации важности стратегического кадрового планирования, что весьма свойственно российским малым и средним предприятиям. Решение обнаруженных проблем требует разработки, адаптации и внедрения системы управленческих мер, доказавших свою эффективность в секторе МСП.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Баева О. Н. Особенности управления персоналом в малом и среднем бизнесе / О. Н. Баева // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). Электронный научный журнал. – 2010. – № 6. Доступно по: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-upravleniya-personalom-v-malom-i-srednem-biznese>.

2. Голов П. В. Особенности стратегического менеджмента на российских малых и средних предприятиях / П. В. Голов // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. – 2011. – № 2. – С. 91-95.

3. Гурков И. Б. Социально-кадровая политика российских предприятий / И. Б. Гурков, О. И. Зеленова, А. А. Мутовин. Доступно по: https://www.hse.ru/data/540/907/1224/Publ1_Gurkov.pdf.

4. Львович К. И. Структуризация оптимизационного моделирования процесса адаптации персонала к цифровому управлению в организационных системах. / К. И. Львович, А. П. Преображенский. // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2021. – Т. 9. – № 4 (35). – Доступно по: <https://moitvvt.ru/ru/journal/article?id=1064> (дата обращения 10.09.2022)

STAFF EVALUATION OF HR POLICY AND STRATEGY IN THE ORGANIZATION OF MEDIUM BUSINESS

© 2023 O. A. Kolesnikova, V. N. Ryakhovskaya

Voronezh Institute of High Technologies (Voronezh, Russia)
Voronezh State University (Voronezh, Russia)

The article is devoted to the assessment by the personnel of the personnel policy at the medium-sized enterprise "Moscow Cancer Center", made on the basis of a survey of employees. The survey revealed a problem in the organization of personnel management and the need to develop, adapt and implement a system of management measures that have proven their effectiveness in the sector of small and medium-sized enterprises.

Keywords: management, personnel, personnel strategy, evaluation criteria, small and medium business.