

## **Бурдюгов Константин Александрович**

Магистрант

**Направление:** Государственное и муниципальное управление

**Магистерская программа:** Государственное и муниципальное управление

### **Повышение эффективности деятельности муниципального унитарного предприятия на основе развития системы управления персоналом на примере Муниципального унитарного предприятия «Завод строительных материалов им. М.А. Федотова»**

**Аннотация.** В статье рассматривается сущность и содержание систем управления персоналом в муниципальных унитарных предприятиях на примере Муниципального унитарного предприятия «Завод строительных материалов им. М.А. Федотова».

**Ключевые слова:** система управления, персонал предприятия, унитарное предприятие, кадровый потенциал предприятия, повышение квалификации персонала, охрана труда персонала, текучесть кадров.

Сегодня необходима более активная политика управления персоналом на предприятии, которая способна обеспечить ему конкурентоспособность и вывод на передовые рубежи социально-экономического развития на основе стимулирования, создания новых рабочих мест, оснащенных передовой техникой и технологией, совершенствование системы профессионального образования и переподготовки кадров, расширение производства.

В статье дополнены определения сущности и содержания систем управления персоналом в муниципальных унитарных предприятиях.

Построение эффективной системы управления персоналом муниципального унитарного предприятия, то есть одинаковое развитие всех функций управления человеческими ресурсами, а также разработка

мероприятий по их совершенствованию, занимает ведущее место в системе управления предприятием и считается основным критерием его экономического успеха [2].

Система управления персоналом обеспечивает непрерывное совершенствование методов работы с кадрами на основе использования достижений отечественной и зарубежной науки и передового производственного опыта. Методологически эта сфера управления обладает специфическим понятийным аппаратом, имеет отличительные характеристики и показатели деятельности, специальные процедуры и методы – аттестация, эксперимент и другие; методы изучения и направления анализа содержания труда различных категорий персонала.

Проблемы управления персоналом вызывают пристальное внимание. Авторами отечественных работ в области управленческого труда являются Е.А. Аксенова, О.С. Виханский, М.В. Глазыпин, В.А. Гончарук, В.Б. Зотов, В.Г. Игнатов, А.И. Радченко, С.А. Шапиро, П.М. Якобсон и другие.

Управление персоналом муниципального унитарного предприятия одновременно выступает как система организаций, как процесс и как структура. Оно представляет собой совокупность (единство) отношений, механизма, форм и методов воздействия на формирование, развитие и востребованность профессиональных возможностей муниципальных служащих [3, с. 36].

Цель деятельности унитарных предприятий – решение государственных задач на коммерческой основе. Главная цель системы управления персоналом муниципального унитарного предприятия – обеспечение организации персоналом, эффективное использование, профессиональное и социальное развитие.

Цель деятельности унитарных предприятий – решение государственных задач на коммерческой основе. Главная цель системы управления персоналом муниципального унитарного предприятия – обеспечение организации персоналом, эффективное использование, профессиональное и социальное

развитие. Важнейшие компоненты системы управления персоналом муниципального унитарного предприятия формируются в соответствии с уровнями системы управления муниципальной службой Российской Федерации. Ключевым звеном этой системы является кадровая служба государственного органа. Все проблемы системы управления персоналом муниципальных унитарных предприятий упираются в основном в профессионализм работников.

Систему управления персоналом муниципального унитарного предприятия, можно оценить по следующим критериям [4, с. 128]:

1. Количественный и качественный состав персонала.
2. Уровень текучести кадров.
3. Гибкость проводимой политики.
4. Степень учета интересов работника / производства и т.д.

Количественный состав унитарного предприятия для удобства анализа обычно подразделяется на три категории: руководство, специалисты и обслуживающий, на мужчин и женщин, пенсионеров и лиц, не достигших 18-летнего возраста, работающих и находящийся в отпусках (напр. по уходу за ребенком, без содержания и пр.). Качественный состав подразделяется на сотрудников с высшим, средним специальным, средним и пр. образованием, а также включает в себя опыт работы, повышение квалификации сотрудниками и пр. факторы.

Главная цель системы управления персоналом муниципального унитарного предприятия – обеспечение организации персоналом, эффективное использование, профессиональное и социальное развитие. Важнейшие компоненты системы управления персоналом муниципального унитарного предприятия формируются в соответствии с уровнями системы управления муниципальной службой Российской Федерации. Ключевым звеном этой системы является кадровая служба государственного органа.

Современный механизм управления персоналом муниципального унитарного предприятия базироваться на принципах целенаправленности,

гибкости, адаптивности, нравственности и социальной ответственности, мотивационной ценности, открытости, комплексности, эффективности.

Важной проблемой унитарных предприятий является неэффективное управление. Право хозяйственного ведения лишает менеджеров унитарных предприятий как стимулов, так и полномочий принимать долгосрочные решения. Проблемой системы управления персоналом на муниципальных унитарных предприятиях, является то, что контракт подписывается только с генеральным директором, что не создает стимулов для формирования управленческих команд. Повышение квалификации муниципальных служащих, также является проблемой системы управления персоналом муниципальных унитарных предприятий.

Правовое положение муниципального унитарного предприятия, права и обязанности собственников их имущества, порядок создания, реорганизации и ликвидации унитарного предприятия определяются Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях».

В условиях растущей конкуренции за высококвалифицированные кадры предприятия внедряют методы научно обоснованного управления. Не остаются в стороне и муниципальные унитарные предприятия. Администрацией МО ГО «город Южно-Сахалинск» и Сахалинской области предприняты практические шаги по внедрению в муниципальное управление современных научных подходов. Обеспечивается принцип социально ориентированного управления, предпринимаются попытки сделать результаты управления измеримыми, а значит контролируемыми.

Создан институт муниципальных проблем, происходит декларирование переходов к научно обоснованному управлению. В этой связи, заслуживает внимания постановление Правительства Сахалинской области от 25.10.2010 № 515 «О мерах по повышению эффективности управления государственными унитарными предприятиями Сахалинской области» от 5 декабря 2014 г. № 591 [1, с. 1].

В поставленные задачи входят: повышение профессиональности, обучение, оценка, подбор и расстановка кадров, совершенствования организационной структуры унитарных предприятий, внедрения механизмов мотивации труда, развития материально-информационного обеспечения деятельности муниципальных кадров.

Муниципальное унитарное предприятие «Завод строительных материалов им. М.А. Федотова» городского округа «Город Южно-Сахалинск» создано в 1999 году. Учредителем является городской округ «Город Южно-Сахалинск» [5].

Оценка основных показателей деятельности предприятия за 2013-2015 годы позволила сделать вывод, что предприятие постепенно наращивает темпы и развивается. Объем реализации продукции в 2015 году по сравнению с 2013 годом возрос на 754 тыс. рублей или на 4,9 процента. На конец 2015 года на предприятии работает 87 человек. Основную долю персонала составляют рабочие, их доля к 2015 г. составила 67,81%.

В структуре управленческого персонала в период 2013-2015 гг. значительных изменений не наблюдалось. Организационная структура является функциональной, т.е. каждый руководитель отвечает за деятельность своей службы. Отдел кадров МУП «ЗСМ им. М.А. Федотова» включает в себя четыре сотрудника: начальник отдела кадров, юрисконсульт и два специалиста по кадрам. Специалисты отдела кадров, в рамках системы управления персоналом выполняют широкий ряд функций.

В МУП «ЗСМ им. М.А. Федотова» обеспечены безопасные условия и охрана труда работающих, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, выплачивается стабильная, высокая заработная плата, уровень выплат социального характера произведенных в 2015 году повышается. Отрицательные моменты в системе управления персоналом: количество опозданий и прогулов в 2015 году увеличилось, снижение в 2015 году количества человек посетивших курсы повышения квалификации.

Все показатели свидетельствуют, что действующая система управления персоналом МУП «ЗСМ им. М.А. Федотова» достаточно эффективна. Но есть и проблемы, а именно, в ходе проведенного исследования были выявлены следующие недостатки:

- 1) снижение трудовой дисциплины на предприятии;
- 2) отсутствие системы распределения функциональных обязанностей;
- 3) снижение повышения квалификации персонала;

Были разработаны мероприятия, направленные на совершенствование системы управления персоналом в МУП «Завод строительных материалов им. М.А. Федотова». Разработаны следующие направления совершенствования системы управления персоналом в МУП «ЗСМ им. М.А. Федотова»:

- 1) укрепление трудовой дисциплины за счет внедрения системы контроля и управления доступом;
- 2) создание распределения функциональных обязанностей;
- 3) повышение квалификации персонала.

В планируемом году предполагается, что за счет внедрения трех направлений совершенствования системы управления персоналом в МУП «ЗСМ им. М.А. Федотова», а именно: укрепление трудовой дисциплины, создание системы распределения функциональных обязанностей, повышения квалификации прибыль от продажи товаров, услуг увеличится на 1207 тыс. руб. (или на 22,6 %) и составит 6556 тыс. руб. Производительность труда возрастет до 198,8 тыс. руб.

Таким образом, систему управления персоналом муниципального унитарного предприятия оценивают по следующим критериям: количественный и качественный состав персонала; уровень текучести кадров; гибкость проводимой политики; степень учета интересов работника. Для оценки персонала предприятия можно использовать также показатели, определяющие: уровень дисциплины, соответствие квалификации рабочих уровню сложности выполненных работ, соотношение численности отдельных категорий работников. Для того чтобы система управления персоналом

муниципального унитарного предприятия имела регулируемый характер и давала необходимые качественные изменения необходимо учитывать стандарты и законодательство в области управления персоналом.

### Литература

1. О мерах по повышению эффективности управления государственными унитарными предприятиями Сахалинской области: Постановление Правительства Сахалинской области от 25.10.2010 N 515 (ред. от 10.11.2011) [Электронный ресурс] // Режим доступа: [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

2. Об утверждении муниципальной программы "Реформирование и развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска (2015 – 2020 годы): Постановление Администрации города Южно-Сахалинска от 21.08.2014 N 1541-па [Электронный ресурс] // Режим доступа: [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

3. Аксенова Е.А. Основы кадрового менеджмента унитарных предприятий // Управление персоналом. 2014. №4.

4. Базаров Т.Ю., Беков Х.А., Аксенова Е.А. Методы оценки управленческого персонала государственных и коммерческих структур: Учебник для вузов. М.: Изд-во «ИПК Госслужбы», 2015.

5. Шапиро С.А. Основы управления персоналом в современных организациях. М.: ГроссМедиа, 2015.