

Секция 4. ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В КАДРОВОЙ РАБОТЕ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

ВНЕДРЕНИЕ НОВОВВЕДЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИЮ ТРУДА КРУПНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Бабинцева Елена Ивановна

*к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
НИУ «БелГУ», г. Белгород*

Калашикова Екатерина Сергеевна

*Студентка 4 курса кафедры управления персоналом,
НИУ «БелГУ», г. Белгород*

Актуальность проблемы исследования определяется возрастающей значимостью эффективного использования человеческих ресурсов организации. Но данный вопрос затрагивает не только количественные и качественные характеристики персонала, но производственный процесс и организацию труда персонала [2, с. 62].

Труд как понятие обозначает целесообразную деятельность человека по производству продукции или оказанию услуг и всегда связывается с физическими и психологическими затратами энергии. Труд, являясь источником производимых продуктов, услуг сам является товаром, который продается на рынке труда. Следовательно, на рынке труда продается процесс соединения энергии человека (его способностей, умений и вещества природы, в том числе и имеющего духовное происхождение), а цена труда в этом случае выступает в виде денежного эквивалента – заработная плата [3, с. 118].

Проблема исследования заключается в противоречии между системой организации труда и возможностью более эффективного использования человеческих ресурсов.

Организация труда персонала – составная часть экономики труда – это организация труда людей в процессе производства. Она способствует рациональному соединению техники и персонала, оптимизирует эффективное использование живого труда, обеспечивает сохранение здоровья работников и повышения удовлетворённости трудом за счёт изменения его содержания. Под организацией труда понимают деятельность по внедрению рекомендаций науки с целью рационализации процесса труда [4, с. 124].

Объектом нашего исследования является Белгородское отделение ОАО «Сбербанк России».

Предмет исследования – организация труда персонала Белгородского отделения «Сбербанк России».

Цель исследования состоит в разработке нововведений в системе организации труда персонала в Белгородском отделении ОАО «Сбербанк России».

Эмпирическую базу исследования составили внутренние нормативно-регламентирующие документы, данные статистической отчетности и первичного учета статистические сведения, характеризующие деятельность данной организации.

Анализ организации труда персонала Белгородского отделения ОАО «Сбербанка России» мы провели по следующим направлениям:

- 1) Режим труда и отдыха;
- 2) Условия труда персонала.

Рассмотрим режим труда и отдыха в Белгородском отделении ОАО «Сбербанк России». Режим труда и отдыха – это устанавливаемые для каждого вида работ порядок чередования периодов работы и отдыха и их продолжительность [5, с. 36].

Организация режима труда и отдыха персонала Белгородского отделения «Сбербанк России» основывается на требованиях Трудового Кодекса Российской Федерации, положениях Устава организации и коллективном договоре.

Сотрудники Белгородского отделения ОАО «Сбербанк России» работают по 5 дневной рабочей неделе (40 часов). У сотрудников 2 выходных дня в неделю; график

выходных дней сотрудники составляют совместно с руководителем подразделения. Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск в размере 28 календарных дней. График отпусков составляется руководителем подразделения.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, получающим месячный оклад, оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. Если же эта работа производилась сверх месячной нормы, то оплата производится в размере не менее двойной ставки сверх оклада [6, с. 54].

В Белгородском отделении ОАО «Сбербанк России» ведется двухсменный график работы. Работники по своему усмотрению и согласованию с руководителем подразделения могут разделить перерыв на 2, 3 или 4 части, т.е. 30 мин., 20 мин., или 15 мин. В 100% случаев работники Белгородского отделения ОАО «Сбербанк России» используют часовой перерыв, без деления его на части.

Отдел обслуживания частных лиц занимает площадь 118 м², на которой работает 29 работников, плюс относительно изолированное помещение самостоятельного обслуживания клиентов, оборудованное одним банкоматом и двумя терминалами по приему платежей от частных лиц. В данном помещении работает один специалист по обслуживанию клиентов/ частных лиц. Техническое оснащение каждого рабочего места основного помещения по обслуживанию частных лиц составляет: компьютер, принтер, ультрафиолетовая лампа для определения подлинности денежных купюр и счетчик банкнот. В дополнении, в отделе установлено одно многофункциональное устройство, выполняющее функции печати, сканирования и копирования, и аппарат по регистрации посетителей. Кассир располагается в изолированном от остальных специалистов по обслуживанию частных лиц помещении.

Отдел оборудован системой отопления и кондиционирования воздуха, противопожарной системой и системой сигнализации. Помимо этого, в отделе есть специально оборудованный шкаф с аптечкой и огнетушитель.

Каждое рабочее место отдела, за исключением специалиста – консультанта зала по самостоятельному обслуживанию клиентов, оборудовано столом и креслом. Пол помещения покрыт светло серой плиткой, что является наиболее приемлемым для помещений с большой долей проходимости. Стены помещения окрашены в светлые тона и на окнах висят жалюзи. Покрытие пола, стен, офисная мебель, стойки, столы и кресла для клиентов имеют цвета, соответствующие фирменной цветовой гамме ОАО «Сбербанк России».

Помещение отдела имеет как искусственное, так и естественное освещение. Температура воздуха помещения в теплый период в среднем составляет 25°С, что превышает рекомендуемую температуру для нормальных условий труда на 3°С. Данное обстоятельство связано с большим объемом клиентов, посещающих отделение банка. Несмотря на то, что входные двери имеют автоматический доводчик, определенный объем горячего воздуха проникает в помещение при каждом открывании дверей. Относительная влажность помещения составляет 60%, что полностью соответствует норме (рекомендуемая относительная влажность для нормальных условий труда составляет 60 – 80%). Влажная уборка помещения производится дважды в день

Произведенный анализ позволил определить сильные и слабые стороны организации труда персонала Белгородского отделения ОАО «Сбербанк России», а также возможности и угрозы, исходящие из внешней среды. Далее проведем более подробную оценку значимости параметров анализа.

Сильные стороны.

– Документационное обеспечение системы организации труда позволяет выделять критерии и производить на их основании оценку действительного и требуемого положения вещей, четко и оперативно реагировать на возникающие трудности, контролировать соблюдение норм и регламентов [5, с. 19].

– Наличие оптимального ресурсного обеспечения организации труда персонала поддерживает комплексный процесс мобилизации и использования трудовых ресурсов, повышая эффективность управленческих воздействий.

– Высококвалифицированный персонал, обеспечивает качество и эффективность действий, связанных с решением вопросов организации труда персонала, контроль за исполнением нормативно-правовых актов, регламентирующих систему организации труда, что приводит к снижению рисков, связанных с заболеваниями, травматизмом, инвалидизацией сотрудников банка.

– Соблюдение норм и правил трудовой дисциплины установленных в организации позволяет добиться наиболее эффективного достижения экономических, технических и социальных целей производственного процесса, снизить риск получения травмы на рабочем месте или профессионального заболевания [1, с. 27].

– Удовлетворительное санитарно-гигиеническое и эстетическое состояние рабочего места персонала позволяет соблюдать эффективное выполнение трудовой деятельности, избегать неблагоприятных психофизиологических состояний.

Слабые стороны.

– Превышение температурного режима в помещении в теплый период снижает уровень работоспособности сотрудников.

– Недостаточный уровень социально бытового обслуживания труда персонала может приводить к повышению уровня заболеваемости сотрудников, снижению их работоспособности, накоплению усталости и утомлению.

– Высокий уровень эмоционального истощения специалистов отдела по обслуживанию частных лиц может проявляться в эмоциональной опустошенности, или эмоциональном перенапряжении и приводить к снижению удовлетворения от собственного труда и как следствие – к снижению эффективности трудовой деятельности. Влияя не только на общение с коллегами, но и на взаимодействие с клиентами, эмоциональное истощение может привести к увеличению негативных отзывов клиентов об обслуживании и как следствие, ухудшению имиджа банка в целом и потере постоянных клиентов, потере прибыли [4, с.29].

Возможности.

– Замена или приобретение усовершенствованного и более современного оборудования позволит оптимизировать условия труда, привести их в соответствие с нормами, повысить удовлетворенность персонала собственным трудом.

– Проведение мероприятий по снижению профессионального выгорания специалистов позволит снизить риск формирования устойчивого синдрома профессионального выгорания, повысить удовлетворенность собственным трудом и его результативность, нормализовать отношения с коллегами и клиентами [1, с. 24].

– Развитая инфраструктура района, в котором находится банк, частично позволяет удовлетворить потребности персонала в организации и проведении ежедневного отдыха, питания.

Угрозы.

– Увеличение объема посетителей банка в связи с расширением охвата целевой аудитории, увеличение объема и разнообразия предоставляемых банком услуг, может привести к увеличению объема работ, проблемам в разделении труда и распределении работ, снижению эффективности нормирования труда, повышению утомляемости персонала.

Произведенный SWOT-анализ позволил выявить ряд проблем, решение которых позволит изменить организацию труда персонала:

- 1) неудовлетворительное социально-бытовое обслуживание персонала;
- 2) несоответствие существующих параметров температурного режима помещения отделения по обслуживанию частных лиц нормативным;

3) высокий уровень эмоционального истощения у сотрудников отдела обслуживания частных лиц.

Нами были предложены следующие решения данных проблем:

Для улучшения социально – бытового обслуживания персонала банка мы предлагаем полностью модернизировать комнату отдыха, сделать ее более инновационной. В организацию рабочего пространства предлагаем внедрить концепцию WPI (work place innovation).

Проблему несоответствия существующих параметров температурного режима помещения мы предлагаем решить путем внедрения инновационной системы кондиционирования на солнечных панелях «gree». Что существенно поможет сэкономить бюджет организации по оплате электроэнергии.

Для снижения уровня эмоционального истощения у сотрудников банка, а также предотвращения синдрома профессионального выгорания, можно предложить: разработку дополнения к положению о режиме труда и отдыха, которое будет касаться включения в график работы персонала отдела по обслуживанию частных лиц 10-15 мин. перерывов через каждые 2-3 часа работы.

Ко всему выше перечисленному, мы предлагаем совершенно новые мероприятия, которые позволят улучшить социально-психологический климат в организации. Для этого мы предлагаем оплачивать занятия в фитнес центре лучшему сотруднику месяца, что позволит не только повысить эмоциональное настроение, но тем самым мы будем мотивировать сотрудников работать на результат. Однозначно повысится производительность труда, что для организации будет являться огромнейшим преимуществом среди конкурентов.

Так как, работа сотрудников постоянно держит в напряжении, мы предлагаем установить массажные кресла для релаксации. В перерывах сотрудники могут расслабиться, подумать о хорошем и в результате организация получит не только высокую производительность от сотрудников, но и признание всего штатного персонала.

Подводя итог, мы предполагаем, что выше перечисленные мероприятия по внедрению нововведений в организацию труда, позволят повысить производительность труда и увеличить прибыль крупных организаций. Сотрудники будут нацелены на результат, станут более приветливые и жизнерадостными, что является не мало важным в процессе труда.

Список литературы:

1. Babintseva, E.I. Innovative approaches in modern personnel management / Babintseva E.I., Serkina Ya.I. // В сборнике: The Fourth International Conference on Economic Sciences Vienna, – 2014. – С. 27-31.

2. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда [Текст]: учебник для ВУЗов. – 3-е изд., изм. и доп. – М.: Норма, –2008. – 448 с.

3. Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2009. – 320 с.

4. Попов, Л. А. Анализ и моделирование трудовых показателей [Текст]: учебник / Л.А. Попов. – Москва: Финансы и статистика, 2009. – 513 с.

5. Рофе, А.И. Научная организация труда [Текст]: учебник / А. И. Рофе. – М.: Издательство «МИК», 2004. – 580 с.

6. Саноян, Г.Г. Создание условий оптимальной работоспособности на производстве [Текст]: учебник / Г.Г. Саноян. – М.: Экономика, 2005. – 390 с.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: [от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 29.12.2010)]. – Режим доступа: [Консультант плюс].