

УДК 005.95/.96

С.И. Григашкина, М.А. Нагорных  
(Кузбасский государственный технический университет  
имени Т.Ф.Горбачева)

## **ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УГОЛЬНЫХ КОМПАНИЯХ**

Конкурентоспособность любой организации определяют человеческие ресурсы, которые способны решить проблемы эффективности труда. Поэтому целесообразность денежных вложений в эту сферу не снижается даже в кризисный период, когда при поиске путей финансово-экономической стабилизации предприятие отбирает не только высокоэффективные технологии, но и наиболее способных работников.

Высокая результативность деятельности персонала, качество кадрового потенциала становятся важным преимуществом предприятия при антикризисном управлении, в связи, с чем предъявляются высокие требования к качеству функционирования системы кадрового менеджмента, одним из ключевых элементов которой является кадровый аудит.

Распоряжением Правительства РФ от 21 июня 2014 года № 099-р была утверждена Долгосрочная программа развития угольной промышленности России на период до 2030 г., которая предполагает, что добыча угля в России возрастет к указанному сроку до 480 млн. т. в год. Однако, несмотря на позитивные прогнозы в государственных программах, в настоящее время большинство угледобывающих предприятий России находятся в нестабильном финансовом состоянии. Инвестиционная привлекательность отрасли низкая, а государственная поддержка носит формальный характер.

Высокая неопределенность развития угольного рынка, характеризующегося колебанием цен, изменяющимся спросом и зависимостью от конъюнктуры мирового рынка, обосновывает необходимость разработки эффективных мер по управлению персоналом, направленных на решение основных проблем.

Результаты исследования системы управления персоналом крупных угольных компаний в Кемеровской области позволили выделить следующие проблемы:

1. Сотрудники Дирекции по персоналу занимаются в наибольшей степени вопросами учета кадров, кадрового делопроизводства, недостаточно уделяется внимание основным кадровым вопросам

Компании (оценка, мотивация, обучение сотрудников и др. содержательные аспекты работы).

2. Недостаточная квалификация сотрудников Дирекции по управлению персоналом в связи вступлением в силу профессиональных стандартов, введенных с 01.07.2016 г.

3. Отсутствие единых стандартов подбора персонала, принятых в компании (четкой методики отбора и отбора персонала, соответствующих нормативных документов).

4. Составление заявки на специалистов осуществляется специалистом по персоналу без участия линейных руководителей, на основе должностных инструкций с ориентацией на собственное представление о компетенциях требующегося работника.

5. Не разработана система оценки профессионального уровня кандидатов на работу.

6. Отсутствует системная работа с кадровым резервом.

Таким образом, управление персоналом представляет собой сложный процесс деятельности. Оценить эффективность работы службы управления персоналом, а именно ее работу с персоналом возможно и необходимо. Это позволит удержать жизненно важные позиции организации на рынке, выдержать конкуренцию посредством периодического формирования социально-экономического профиля организации.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Протокол заседания Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам стратегии развития топливно-энергетического комплекса и экологической безопасности [Электронный ресурс]: распоряжение от 21.06.2014 №1099-р.— Режим доступа: <https://minenergo.gov.ru/node/1846>

2. Российский подход к организации и управлению персоналом – в чем он заключается? - 2016. – 23 апреля. [Электронный ресурс]. URL: <http://hr-portal.ru/article/rossiyskiy-podhod-k-organizacii-i-upravleniyu-personalom-v-chem-zaklyuchaetsya>.