

*Еремеева Надежда Владимировна
студентка 5 курса бакалавриата
факультет экономики и информационных технологий
Пермский государственный аграрно-технологический университет
имени академика Д.Н. Прянишникова,
Россия, г. Пермь
e-mail: ntyagkorolova@mail.ru*

*Научный руководитель: Давлетов И.И.,
кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента
Пермский государственный аграрно-технологический университет
имени академика Д.Н. Прянишникова,
Россия, г. Пермь*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

***Аннотация:** В статье рассматривается совершенствование системы управления персоналом через реализацию трех проектов: внедрение методов бережливого производства для повышения эффективности и снижения затрат, автоматизацию HR-процессов для повышения прозрачности и уменьшения нагрузки на HR-отдел, а также развитие корпоративной культуры и командной работы для улучшения внутренней коммуникации и укрепления корпоративной культуры.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, бережливое производство, автоматизация HR-процессов, корпоративная культура, командная работа, внутренняя коммуникация, эффективность, снижение затрат, увеличение выручки.*

*Eremeeva Nadezhda Vladimirovna
5th-year bachelor student
Faculty of Economics and Information Technology
Perm State Agro-Technological University named after academician D.N.
Pryanishnikov,
Russia, Perm*

*Scientific adviser: Davletov I.I.,
candidate of economic sciences,
associate professor of the department of management
Perm State Agro-Technological University named after academician D.N.
Pryanishnikov,
Russia, Perm*

IMPROVEMENT OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Abstract: *The article discusses the improvement of the personnel management system through the implementation of three projects: the introduction of lean production methods to increase efficiency and reduce costs, the automation of HR processes to enhance transparency and reduce the load on the HR department, and the development of corporate culture and teamwork to improve internal communication and strengthen corporate culture.*

Key words: personnel management, lean production, HR process automation, corporate culture, teamwork, internal communication, efficiency, cost reduction, revenue increase.

Для повышения эффективности управления персоналом в ООО «ГАСЗНАК» предлагается разработать и внедрить следующие проекты.

Проект 1: Внедрение методов бережливого производства (Lean Production)

Цель: Повышение эффективности производства, снижение затрат и увеличение выручки за счет внедрения принципов бережливого производства.

Основные мероприятия:

- Анализ текущих процессов: Проведение аудита производственных процессов для выявления потерь и неэффективностей.

- Обучение персонала: Организация тренингов по методам бережливого производства для сотрудников всех уровней.

- Внедрение инструментов Lean: Внедрение таких инструментов, как 5S, Kaizen, канбан, визуальный менеджмент и другие.

- Мониторинг и улучшение: Постоянный мониторинг эффективности внедренных методов и корректировка процессов на основе полученных данных.

- Мотивация сотрудников: Внедрение системы поощрений за предложения по улучшению и достижения в области бережливого производства.

Ожидаемые результаты:

- Повышение эффективности производственных процессов.

- Снижение затрат на производство.

- Увеличение выручки за счет повышения производительности.

○ Снижение текучести кадров благодаря улучшению условий труда и мотивации.

Проект внедрения методов бережливого производства (Lean Production) направлен на обеспечение достижения стратегических целей компании ООО «ГАСЗНАК» за счет повышения эффективности производства и снижения затрат. Один из ключевых ожидаемых результатов проекта - снижение текучести кадров, достигаемое через улучшение условий труда и повышение мотивации.

Таблица 1. Плановые показатели в результате внедрения методов бережливого производства в 2024-2028 гг.

Год	Расходы на внедрение системы (тыс. руб.)	Снижение текучести кадров, %	Прогнозируемая выручка (тыс. руб.)
2024	2 000	3%	998 815
2025	15 000	4%	1 248 519
2026	1 500	5%	1 435 797
2027	1 000	5%	1 651 166
2028	1 000	3%	1 898 841
Итого	20 500	20%	7 233 138

Общие расходы на внедрение методов бережливого производства составят 20 500 тыс. руб. за пять лет.

Снижение текучести кадров в результате внедрения методов бережливого производства окажет положительное влияние на общие экономические показатели компании ООО «ГАСЗНАК». Снижение текучести кадров произойдет за счет следующих факторов:

Проект 2: Автоматизация HR-процессов

Цель: Повышение эффективности и прозрачности HR-процессов, снижение административной нагрузки на HR-отдел.

Основные мероприятия:

○ Анализ текущих процессов: Оценка существующих HR-процессов и выявление областей для автоматизации.

○ Выбор и внедрение IT-решений: Подбор и внедрение HRM-системы, включающей модули для ведения кадрового учета, расчета заработной платы, управления отпусками и командировками, проведения оценки персонала.

○ Интеграция с существующими системами: Обеспечение интеграции новой HRM-системы с текущими IT-системами компании (ERP и др.).

○ Обучение сотрудников: Организация обучения для сотрудников HR-отдела и других подразделений по работе с новой системой.

○ Мониторинг и контроль: Регулярная оценка эффективности работы системы, сбор и анализ обратной связи от пользователей, корректировка процессов.

Ожидаемые результаты:

○ Снижение временных и трудовых затрат на выполнение рутинных HR-задач.

○ Повышение точности и прозрачности HR-данных.

○ Улучшение качества управления персоналом.

Проект автоматизации HR-процессов направлен на обеспечение достижения стратегических целей компании ООО «ГАСЗНАК» за счет повышения эффективности и прозрачности HR-процессов, снижения административной нагрузки на HR-отдел и уменьшения текучести кадров. В таблице приведены данные по расходам на автоматизацию за период 2024-2028 гг.

Таблица 2. Плановые показатели в результате автоматизации HR-процессов в 2024-2028 гг.

Год	Расходы на автоматизацию системы (тыс. руб.)	Снижение текучести кадров, %	Прогнозируемая выручка (тыс. руб.)
2024	3 000	4%	998 815
2025	10 000	3%	1 248 519
2026	2 000	5%	1 435 797
2027	1 000	4%	1 651 166
2028	1 000	4%	1 898 841

Итого	17 000	20%	7 233 138
-------	--------	-----	-----------

Общие расходы на автоматизацию составят 17 000 тыс. руб. за пять лет.

Проект 3: Развитие корпоративной культуры и командной работы

Цель: Укрепление корпоративной культуры, повышение уровня командной работы и улучшение внутренней коммуникации.

Основные мероприятия:

- Оценка текущего состояния: Проведение опросов и интервью с сотрудниками для оценки текущего состояния корпоративной культуры и уровня командной работы.

- Разработка корпоративных ценностей: Совместная разработка и утверждение корпоративных ценностей, миссии и видения компании.

- Коммуникационные программы: Внедрение регулярных внутренних коммуникационных программ, включая корпоративные рассылки, информационные стенды, внутренние порталы и социальные сети.

- Тимбилдинги и корпоративные мероприятия: Организация регулярных тимбилдингов, корпоративных мероприятий, конкурсов и акций, направленных на укрепление командного духа.

- Программы признания и награждения: Внедрение программ признания и награждения сотрудников за достижения, вклад в развитие компании и соблюдение корпоративных ценностей.

- Обучение и развитие: Проведение тренингов и мастер-классов по командной работе, лидерству, эффективной коммуникации и управлению конфликтами.

Ожидаемые результаты:

- Повышение уровня вовлеченности и удовлетворенности сотрудников.

- Укрепление командного духа и улучшение взаимодействия между подразделениями.

- Снижение уровня конфликтов и повышение общей эффективности работы.

Проект развития корпоративной культуры и командной работы направлен на обеспечение достижения стратегических целей компании ООО «ГАСЗНАК» за счет улучшения внутренней среды, снижения текучести кадров и повышения удовлетворенности сотрудников. В таблице приведены данные по расходам на развитие культуры за период 2024-2028 гг.

Таблица 3. Плановые показатели проекта развития корпоративной культуры и командной работы в 2024-2028 гг.

Год	Расходы на развитие культуры (тыс. руб.)	Снижение текучести кадров (%)	Прогнозируемая выручка (тыс. руб.)
2024	2 500	3%	998 815
2025	8 000	5%	1 248 519
2026	1 000	5%	1 435 797
2027	1 500	4%	1 651 166
2028	1 500	3%	1 898 841
Итого	14 500	20%	7 233 138

Анализ эффективности трех проектов компании позволяет сделать обоснованные выводы относительно перспективности их дальнейшего финансирования и реализации. В рамках данного анализа будут рассмотрены три проекта: внедрение методов бережливого производства, автоматизация HR-процессов и развитие корпоративной культуры и командной работы. Анализ будет проведен на основе трех ключевых показателей: операционной прибыли и затрат на реализацию каждого проекта.



Рисунок 1. Операционная прибыль, тыс. руб. в 2024-2028 гг.

Операционная прибыль:

- Проект 1 выделяется самым быстрым и значительным ростом прибыли: с 143 202 тыс. руб. в 2024 г. до 552 582 тыс. руб. в 2028 г.
- Проект 3 показывает также хороший рост, хоть и не такой выраженный, как у первого проекта: с 152 680 тыс. руб. до 475 674 тыс. руб.
- Проект 2 растет медленнее всех, достигая к 2028 году 410 837 тыс. руб.



Рисунок 2. Затраты на реализацию проектов, тыс. руб. в 2024-2028 гг.

Затраты на реализацию проектов:

- Проект 1 требует наибольших инвестиций (20,500 тыс. руб.), однако его высокие показатели прибыли могут оправдать эти затраты.
- Проект 2 и Проект 3 требуют меньших затрат (17,000 и 14,500 тыс. руб. соответственно), что делает их более доступными для реализации при меньшем риске.

Проект 1 является наиболее перспективным с точки зрения роста прибыли и повышения эффективности на одного сотрудника, несмотря на высокие начальные затраты. Проект 3 также показывает хорошие результаты, особенно если учесть сравнительно невысокие затраты на его реализацию. Проект 2, хотя и демонстрирует устойчивый рост, оказывается менее эффективным по сравнению с другими проектами в терминах роста прибыли на одного сотрудника и общей прибыли.

Реализация каждого из этих проектов направлена не только на улучшение отдельных аспектов работы компании, но и на достижение более широких стратегических целей. Улучшение условий труда, автоматизация процессов и развитие корпоративной культуры являются ключевыми элементами для создания устойчивой и инновационной организации. Эти проекты помогут компании адаптироваться к изменяющимся условиям рынка, повышать конкурентоспособность и обеспечивать долгосрочный рост.

Список литературы:

1. Абуладзе Д.Г. Документационное обеспечение управления персоналом: учебник и практикум. М.: Юрайт, 2024. 374 с.
2. Абчук В.А. Менеджмент: прикладные аспекты: учебник и практикум для вузов. М.: Юрайт, 2024. 347 с.
3. Абчук В.А. Менеджмент: теоретические основы: учебник и практикум. М.: Юрайт, 2024. 320 с.
4. Авдеев В.В. Управление персоналом: технология формирования команды: учебное пособие. М.: Финансы и статистика, 2021. 544 с.
5. Анисимов А.Ю. Управление персоналом организации: учебник. М.: Юрайт, 2024. 278 с.
6. Бабосов Е.М. Управление персоналом промышленного предприятия: учебное пособие. М.; Вологда: Инфра-Инженерия, 2023. 204 с.
7. Бадалова А.Г. Эволюция научной мысли в менеджменте и организация производства: учебное пособие. М.: Дашков и К°, 2022. 242 с.
8. Барышникова Н.А. Экономика организации: учебное пособие. М.: Юрайт, 2022. 184 с.
9. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2022. 191 с.
10. ООО «ГАСЗНАК». [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://checko.ru/company/gasznak-5157746121088> (дата обращения: 06.06.2024 г.).