

Особенности трудового цикла программного персонала общественной организации

Научный руководитель – Виниченко Михаил Васильевич

Афанасьева Елена Александровна

Студент (магистр)

Российский государственный социальный университет, Факультет социального управления, Кафедра управления персоналом, документоведения и архивоведения, Москва, Россия

E-mail: caticsa@mail.ru

В контексте системы работы с персоналом общественные организации занимают особую нишу. Среди них есть стабильные, крупные, сотрудничающие с государством организации (такие как Общественная палата РФ). Они включают в себя выборных членов организации и постоянный персонал. Персоналу обычно уделяется мало внимания, так как их работа не преследует коммерческих целей. Их трудовой цикл соответствует календарному плану, при этом существует ряд проблем, касающихся равномерности, регламентации, интенсивности труда. Данная тема слабо изучена и актуальна для взаимодействия с некоммерческим сектором и перспективой развития сотрудников. На основе данных об условиях труда и развития персонала общественных организаций рассматриваются варианты решения обнаруженных недоработок.

Развитием персонала уделяется много внимания среди отечественных и зарубежных авторов. Они рассматривают элементы менеджмента [2,4,5,7], обучение персонала [12], влияние денежного и нематериального стимулирования [11,14], особенности проектного труда [15], построение долгосрочных проектных достижений [13].

Немалая доля современных материалов посвящена интерактивным методикам работы [6], а также иным подходам к управлению персоналом.

Общественные организации обладают собственной спецификой и требуют иного подхода к построению работы с персоналом. В данном докладе рассматриваются особенности трудового процесса отдела мероприятий Общественной палаты РФ в 2016 году.

Для анализа условий труда персонала была проведена комплексная диагностика сотрудников и трудового цикла в данной организации [3,8, 9].

Результаты охарактеризовали цикл по интенсивности и выявили ряд проблем. На их основе была построена модель трудового цикла общественной организации на примере отдела мероприятий Общественной палаты РФ. Выявлена зависимость рабочего времени от стадии проекта.

Исследование качества работы новичков установило наиболее эффективные каналы приглашения работников [10], а социальное исследование обнаружило наиболее острые проблемы в цикле работы.

По выявленным характеристикам организации сделаны выводы. Развитию работников уделяется мало внимания. Структура отдела и принципы его управления построены на кратковременной максимальной отдаче и не отвечают перспективам сотрудников [10].

Перечень рекомендаций для повышения эффективности трудового цикла включил в себя оптимизацию рабочего времени несколькими путями, путь сокращения текучести персонала в предпроектный и постпроектный период, акцент на объективной конкретизации КРП под проект. Предложено решение адаптационных издержек конкретного коллектива, а также структурных особенностей.

Новизна темы и особенность человеческих ресурсов позволяет интегрировать данные рекомендации в широкий спектр профессиональной и научной деятельности. Однако при реализации необходимо учитывать возможности стимулирования, организационную культуру, тип отношений в коллективе и ряд других факторов.

Источники и литература

- 1) Былков Владимир Георгиевич Компоненты человеческого капитала: вопросы теории и практики // Известия ИГЭА. 2011. №6 С.109-116.
- 2) Галинская Е. В.. Разработка моделей управления развитием персонала : диссертация ... кандидата технических наук : 05.13.10.- Воронеж, 2007
- 3) Герчиков В.И. Мотивация, стимулирование и оплата труда. Учеб. пособие / Изд. 2-е, доп. и перераб. М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2004.- с. 212-230
- 4) Кириллов А.В. Проблемные вопросы развития технологий управления персоналом в отечественной практике и пути их решения : монография / А.В. Кириллов, М.В. Виниченко, А.В. Мельничук, А.В. Мельничук. — М. : РУСАЙНС, 2015. — 65 С.
- 5) Кондратьев Э.В. Теория и практика развития управленческого персонала предприятия. - М.: РИОР, Инфра-М, 2015. - 400 с.
- 6) Кязимов К. Г. Внутрифирменное обучение и развитие персонала. - М.:МИК, 2013 г . - 240 с.
- 7) Новиков Д.А., Иващенко А.А. Модели и методы организационного управления инновационным развитием фирмы. – М.: КомКнига, 2006. – 332 с.
- 8) Adizes Ichak K. Managing Corporate Lifecycles. Saint-Petersburg, Piter publ., 2007, 500 p.
- 9) Apoorva Bharadwaj (2014). Planning Internal Communication Profile for Organizational Effectiveness. ИИМ Kozhikode Society & Management Review, July; vol. 3, 2: pp. 183-192.
- 10) Bangcheng Liu and Perry James L. (2016) The Psychological Mechanisms of Public Service Motivation: A Two-Wave Examination. Review of Public Personnel Administration, March 2016; vol. 36, 1: pp. 4-30.
- 11) Belle Nicola and Cantarelli Paola (2015). Monetary Incentives, Motivation, and Job Effort in the Public Sector: An Experimental Study With Italian Government Executives. Review of Public Personnel Administration, June; vol. 35, 2: pp. 99-123.
- 12) Cohen L., Duberley J. (2015) Three faces of context and their implications for career: A study of public sector careers cut short. Journal of Vocational Behavior, December 2015; vol.91: pp. 189-202
- 13) Medina R., Medina A. The project manager and the organisation's long-term competence goal (2014). International Journal of Project Management, Volume 32, Issue 8, November 2014, Pages 1459-1470
- 14) Nina van Loon, Anne Mette Kjeldsen, Lotte Bøgh Andersen, Wouter Vandenabeele, and Peter Leisink (2016) Only When the Societal Impact Potential Is High? A Panel Study of the Relationship Between Public Service Motivation and Perceived Performance. Review of Public Personnel Administration, first published on April 6, 2016.
- 15) Savelsbergh C.M.J.H., Havermans L.A., Storm P. (2016) Development paths of project managers: What and how do project managers learn from their experiences? International Journal of Project Management, May 2016; vol.3: pp. 559–569