

УДК 331.108.37

К вопросу взаимодействия службы управления персоналом со структурными подразделениями организации



Андреева Н.Н.

Кандидат экономических наук, доцент кафедры социальной психологии управления Сибирского государственного университета путей сообщения (Новосибирск)



Фадеева В.С.

Кандидат социологических наук, доцент кафедры социальной психологии управления Сибирского государственного университета путей сообщения (Новосибирск)

В статье представлен подход к исследованию роли службы управления персоналом в согласованном функционировании и взаимодействии со всеми структурными подразделениями организации на примере фармацевтической компании.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, организация, структурное подразделение, взаимодействие, организационное взаимодействие.

Роль отдела управления персоналом приобретает все большую значимость в слаженном функционировании и взаимодействии всех служб в системе управления организацией.

Под взаимодействием мы рассматриваем скоординированную деятельность его участников по достижению совместных целей и решения значимой для них проблемы или задачи [1]. Внутри организации взаимодействие влияет на построение бизнес-процессов, на результативность деятельности, качество предоставляемых товаров и услуг и на реализацию цели и миссии компании [1-6]. В случае если взаимодействия в организации не налажены, происходят стихийно, то это порождает рассогласованность и конфликты в ее структурных подразделениях, приводящих к неэффективности в достижении ее целей [7-9].

Взаимодействия часто сводятся исключительно к межличностному и межгрупповому аспектам [1; 2; 7-10]. Разумеется, неформальные взаимоотношения между сотрудниками, особенно если речь идет о столкновении амбиций, в значительной степени

отражаются на эффективности их взаимодействия. Однако, кроме проблем межличностного взаимодействия, существует ряд организационных факторов, влияющих на эффективность взаимодействия между отделами. И зачастую именно они лежат в основе межличностных конфликтов сотрудников. Организационные аспекты часто не осознаются сотрудниками компаний, поскольку для того, чтобы их заметить, нужно «изменить видение проблем», оценить систему бизнес-процессов в целом. Руководитель же зачастую может не замечать организационных проблем при взаимодействии подразделений, поскольку они часто не выходят на его уровень [11].

Взаимодействие структурных подразделений – это процесс разработки и обмена информацией между подразделениями и отдельными исполнителями в организации по запросам других подразделений или исполнителей [1]. Ведущая роль в этом процессе должна отводиться службе управления персоналом [1; 2; 10; 12], которая заключается в реализации совместных действий со структурными подразделениями в аспекте осуществления функ-

ций управления персоналом – объектов взаимодействия (рис. 1).

Для исследования взаимодействия службы управления персоналом со структурными подразделениями фармацевтической компании в качестве объекта исследования мы выбрали производственный департамент, так как именно он является самым многочисленным подразделением и составляет 70 % от общей численности персонала в организации.

На первом этапе исследования был проведен анализ положений, регламентов, должностных инструкций с целью установления порядка взаимодействия и выявления наличия регламентированных процедур взаимодействия с производственным департаментом.

На втором этапе, используя наблюдение и опрос, мы выявили характер взаимодействия службы управления персоналом с производственным департаментом организации, в том числе на межличностном и групповом уровнях, по следующим критериям:

а) характер взаимоотношений (сотрудничество, конкуренция, конфронтация, конфликт);

б) уровень сплоченности в результате совместной деятельности;

в) эмоциональная составляющая (положительная и отрицательная), как она влияет на достижение целей взаимодействия;

г) дружелюбие, комфортность при взаимодействии;

д) скорость обратной связи в результате совместной деятельности при взаимодействии;

е) степень результативности в результате совместной деятельности при взаимодействии.

Основные противоречия при взаимодействии с производственным департаментом были выявлены

в реализации совместных действий при осуществлении функций отбора и адаптации вновь принятого персонала:

1) в должностной инструкции специалиста по адаптации персонала не регламентирован процесс взаимодействия нового сотрудника со структурными подразделениями организации согласно функционалу;

2) сотрудники департамента по работе с персоналом в 85% случаев не обладают достаточным количеством информации при взаимодействии с производственным департаментом организации;

3) выявлена ярко выраженная конкуренция и конфронтация при взаимодействии с производственным департаментом в отделе подбора и адаптации сотрудников;

4) минимальная сплочённость во взаимодействии при адаптации новых сотрудников;

5) некорректная обратная связь со стороны производственного департамента в части ее четкости, внятности и своевременного предоставления.

Для устранения выявленных противоречий разработан проект по регламентации процедуры взаимодействия при адаптации между департаментом по работе с персоналом и структурными подразделениями фармацевтической компании.

Проект «Регламент о взаимодействии структурных подразделений при адаптации вновь принятых сотрудников» включает семь основных разделов, в которых прописаны основные положения процесса адаптации, цели, задачи, этапы адаптации, а также контроль и подведение итогов процесса адаптации. В отдельные разделы выделены «Порядок взаимодействия между структурными подразделениями» и «Сроки соблюдения обратной связи».

Проект нацелен на улучшение взаимодействия отдела управления персоналом со структурными подразделениями, а также на повышение эффективности взаимодействия при адаптации, что в последствии может положительно отразиться на повышении лояльности сотрудников к организации. По своей сути, проект является правовым актом, регулирующим основную функциональную деятельность отдела по управлению персоналом в организации, и отвечает основным формам документационного обеспечения организации. За составлением, согласованием и исполнением всех пунктов закрепляется ответственное



Рис. 1. Взаимодействие службы управления персоналом со структурными подразделениями по функциям управления

лицо, которое представлено в иерархической структуре работ.

Подготовка проекта документационного обеспечения взаимодействия отдела по управлению персоналом со структурными подразделениями организации при адаптации персонала особенно актуален, когда перед организацией стоит задача расширения производственных мощностей и штатных сотрудников в целях обеспечения непрерывности и эффективности деятельности организации в целом.

Назначение и тематика предлагаемого проекта документационного обеспечения формируется, исходя из проведенного исследования, и соответствует запросам организации для повышения уровня производительности. В разработке проектных документов используются типовые регламенты и приказы, которые уже действуют в организации.

Организационный эффект от реализации проекта ожидается за счет снижения текучести и повышения производительности труда в производственном департаменте. В качестве социального эффекта проект будет способствовать поддержанию высокой лояльности сотрудников к организации и снижению уровня конфликтности и количества жалоб со стороны структурных подразделений.

Литература:

1. Денисов А.Ф. Взаимодействие в системе управления персоналом. – М.: Аспект Пресс, 2019. – 304 с.
2. Соколова Ю.Ю., Фадейкина В.С. Инновационный потенциал персонала // Инновации в науке и практике. Сборник статей по материалам VIII Международной научно-практической конференции. В 5-ти ч. – 2018. – С. 210-214.
3. Фадейкина В.С., Андреева Н.Н. Современные технологии автоматизации процессов подбора персонала в организацию // Вестник экономики, права и социологии. – 2020. – № 1. – С. 142-150.
4. Мубаракшина О.А., Марченко Н.В. Совершенствование кадровой политики в условиях стратегических изменений компании // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2019. – Т. 17. – № 3. – С. 88-101.
5. Мелихов Ю.Е., Малуев П.А. Управление персоналом: портфель надежных технологий. – М.: Дашков и К, 2015. – 344 с.
6. Бычков В.П., Бугаков В.М., Гончаров В.Н. Управление персоналом. – М.: Инфра-М, 2018. – 352 с.
7. Пехова М.М. Управление организационными конфликтами как инструмент формирования достойного труда // Системное обеспечение условий достойного труда. Материалы II Всероссийской научно-практической конференции. Сибирский государственный университет путей сообщения. – 2020. – С. 168-173.
8. Латфуллина Г.Р. Организационное поведение. – М.: Эксмо, 2017. – 199 с.
9. Бакай Ю.Б. Особенности межгрупповых взаимоотношений в организации как основание для прогноза ее развития. – М.: Эксмо, 2016. – 54 с.
10. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б., Эсаулова И.А. и др. Управление персоналом в России. – М.: Инфра-М, 2018. – 240 с.
11. Пустынникова Ю.М. Взаимоотношения между отделами: организационный аспект // «Босс» – 2017. – URL: <http://aximaconsult.ru/vzaimodeystvie/>
13. Коргова М.А. Деятельность кадровых служб в современных организациях и направления ее совершенствования. – М.: КноРус, 2018. – 193 с.

On the Issue of Interaction of the Personnel Management Service with the Structural Divisions of the Organization

*Andreeva N.N., Fadeykina V.S.
Siberian State Transport University (Novosibirsk)*

The article presents an approach to the study of the role of the personnel management service in the coordinated functioning and interaction with all structural divisions of the organization using the example of a pharmaceutical company.

Key words: personnel, personnel management, organization, structural unit, interaction, organizational interaction.

