

## **Особенности стратегического управления персоналом в редакции общественно – политической газеты «Эвенчанка»**

*Казимилова Евгения*

*Приамурский государственный университет им. Шолом – Алейхема  
Студент*

*Кулагина Ольга Владимировна*

*Приамурский государственный университет им. Шолом – Алейхема  
Доцент кафедры экономики, управления и финансового права*

### **Аннотация**

В статье выявлены особенности стратегического управления персоналом в редакции общественно – политической газеты «Эвенчанка». Выявлено качество управления персоналом. Выяснены основные цели организации.

**Ключевые слова:** управление персоналом, организация, коэффициент.

## **Features of strategic management of staff in the editorial office of socio-political newspaper «Evenchanka»**

*Kazimirov Eugene*

*Sholom – Aleichem Priamursky State University  
Student*

*Kulagina Olga Vladimirovna*

*Sholom – Aleichem Priamursky State University  
Department of Economics, management and Finance*

### **Abstract**

In the article the peculiarities of strategic management of staff in the editorial office of socio – political newspaper «Evenchanka». The quality of personnel management is revealed. The main goals of the organization are clarified.

**Key words:** personnel management, organization , ratio.

Управление персоналом - важная сфера жизни любого предприятия, способная многократно повысить его эффективность. Система управления персоналом обеспечивает непрерывное совершенствование методов работы с кадрами с использованием достижений отечественной и зарубежной науки и наилучшего производственного опыта[2].

Актуальность работы объясняется условиями жесткой конкуренции на рынке. Известно, что важнейшая составляющая конкурентоспособности напрямую зависит и обеспечивается персоналом фирмы и системой управления персоналом.

Методическую основу исследования составили труды ведущих отечественных и зарубежных специалистов в изучаемой области, в частности Ю.Ф. Гордиенко, Д.В. Обухов, С.И. Самыгин, Б.Н. Герасимов, В.В. Морозов, Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова, зарубежные исследователи – М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури.

Цель исследования – выявить особенности стратегического управления персоналом в редакции общественно – политической газеты «Эвенчанка».

Муниципальное бюджетное учреждение «Редакция газеты «Эвенчанка» Северо-Эвенского городского округа (далее – Учреждение) создано на основании Постановления администрации Северо-Эвенского городского округа № 195-па от 11 августа 2011 года «О создании муниципального бюджетного учреждения «Редакция газеты «Эвенчанка» Северо-Эвенского района Магаданской области путем изменения типа существующего муниципального учреждения «Редакция газеты «Эвенчанка» Северо-Эвенского района Магаданской области».

Учреждение является некоммерческой организацией, созданной для оказания услуг в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий в сфере информирования населения Северо-Эвенского городского округа.

Официальное полное наименование Учреждения: Муниципальное бюджетное учреждение «Редакция газеты «Эвенчанка» Северо-Эвенского городского округа. Официальное сокращенное наименование Учреждения: МБУ «Редакция газеты «Эвенчанка». Учредителем и собственником имущества Учреждения является муниципальное образование «Северо-Эвенский городской округ». Полномочия учредителя от имени муниципального образования «Северо-Эвенский городской округ» осуществляет Комитет по управлению муниципальным имуществом Северо-Эвенского городского округа.

Учреждение является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, обособленное имущество, лицевые счета в органах Федерального казначейства по Магаданской области, а также расчетные счета, открытые в порядке, предусмотренном действующим законодательством, бланки, штампы, круглую печать со своим наименованием и наименованием учредителя на русском языке. Учреждение приобретает права юридического лица с момента его государственной регистрации в порядке, установленном действующим законодательством РФ. Юридический адрес (местонахождение) Учреждения: ул. Мира, 2, п.Эвенск Магаданской области, 686430.

Финансовое обеспечение выполнения муниципального задания Учреждением осуществляется в виде субсидий из бюджета муниципального образования «Северо-Эвенский городской округ».

Основными целями создания Учреждения являются:

- публикация муниципальных правовых актов и иной официальной информации органами местного самоуправления Северо-Эвенского городского округа

- объективное освещение жизни Северо-Эвенского городского округа, опыта хозяйственно - предпринимательской деятельности, социальной общественной, экономической и культурной жизни городского округа;

- разработка и обеспечение базы для производства полиграфических услуг на основе компьютерного оборудования: изготовление бланочной продукции, ксерокопий, сканирование текста и изображений, набор текста, масштабирование изображений, печать и ламинирование документов, опубликование объявлений и информации физических и юридических лиц, опубликование предвыборных агитационных материалов.

Предметом деятельности Учреждения является производство и выпуск общественно-политической газеты «Эвенчанка» деятельность Учреждения, направленная на достижение целей создания Учреждения.

Для достижения целей создания Учреждение осуществляет следующие основные виды деятельности:

- публикация муниципальных правовых актов и иной официальной информации органами местного самоуправления Северо-Эвенского городского округа

- объективное освещение жизни Северо-Эвенского городского округа, опыта хозяйственно - предпринимательской деятельности, социальной жизни;

- освещение деятельности федеральных органов государственной власти;

- освещение общественной, экономической и культурной жизни городского округа.

Для достижения указанных целей Учреждение может осуществлять иные, соответствующие им виды деятельности:

- организация профессиональной учебы журналистов и сотрудников;

- налаживание контактов с внештатным активом, читательской аудиторией;

- организация информационной поддержки населения Северо-Эвенского городского округа;

- разработка и обеспечение базы для производства полиграфических услуг на основе компьютерного оборудования: изготовление бланочной продукции, ксерокопий, сканирование текста и изображений, набор текста, масштабирование изображений, печать и ламинирование документов, опубликование объявлений и информации физических и юридических лиц, опубликование предвыборных агитационных материалов.

Доходы, полученные от такой деятельности, и приобретенное за счет этих доходов имущество поступают в самостоятельное распоряжение Учреждения.

Учреждение вправе сверх установленного муниципального задания, а также в случаях, определенных федеральными законами, в пределах установленного муниципального задания оказывать услуги, относящиеся к его основным видам деятельности, предусмотренном настоящим уставом для

граждан и юридических лиц за плату и на одинаковых при оказании одних и тех же услугах условиях.

Цены на оказываемые услуги (тарифы) и продукцию, устанавливаются Учреждением самостоятельно (согласовываются Учредителем) в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

Имущество Учреждения находится в муниципальной собственности муниципального образования «Северо-Эвенский городской округ», отражается на самостоятельном балансе Учреждения и закреплено за ним на праве оперативного управления распоряжением Комитета. В отношении этого имущества Учреждение осуществляет в пределах, установленных законом, в соответствии с целями своей деятельности и назначением имущества права владения, пользования и распоряжения им.

Источниками формирования имущества и финансовых ресурсов Учреждения являются:

- имущество, переданное Учреждению его собственником или учредителем;
- субсидии из бюджета муниципального образования «Северо-Эвенский городской округ» на выполнение Учреждением муниципального задания;
- средства, выделяемые целевым назначением в соответствии с целевыми программами;
- доходы, от приносящей деятельности;
- дары и пожертвования российских и иностранных юридических и физических лиц;
- иные источники, не запрещенные законодательством Российской Федерации.

Учреждение возглавляет директор - редактор. Директор - редактор назначается и освобождается от должности Учредителем. Учредитель заключает с директором - редактором трудовой договор и согласовывает его с Комитетом. Трудовой договор с директором - редактором подлежит расторжению при наличии у Учреждения просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные Учредителем.

Трудовой договор с директором - редактором Учреждения может быть расторгнут или перезаключен до истечения срока по основаниям, предусмотренным трудовым договором или действующим законодательством Российской Федерации.

Директор - редактор в силу своей компетенции:

- осуществляет оперативное руководство деятельностью Учреждения;
- без доверенности действует от имени Учреждения, представляет его во всех организациях, в судах, как на территории России, так и за ее пределами;
- в пределах, установленных трудовым договором и настоящим Уставом Учреждения, заключает сделки, договоры (контракты), соответствующие целям деятельности Учреждения, выдает доверенности, открывает счета;

- по согласованию с Учредителем утверждает в пределах своих полномочий штаты и структуру Учреждения;

- выполняет иные функции, вытекающие из настоящего Устава.

Периодичность выхода газеты «Эвенчанка» – один раз в неделю. Объем каждого номера – восемь печатных полос, формата А-4. Периодичность и объем газеты в последующем могут изменяться.

Формами самоуправления Учреждения являются:

- трудовой коллектив;
- редколлегия;
- журналистский коллектив.

Штатная численность работников 5 человек, из них: на постоянной основе - 4 человека; внешние совместители - 1 человек.

Таблица 1 - Штатная численность работников газеты «Эвенчанка»

Должность	Количество штатных единиц	Месячный ФОТ	Доплаты за год без РК и СН	Годовой ФОТ
1	2	3	4	5
Директор-редактор	1	82056	435607	1176139
Главный редактор	1	54826	291050	785835
Корреспондент	1	44644	236999	639897
Корректор	1	31974	169738	458293
Оператор компьютерного набора	1	39332	208799	563758

Должностные оклады специалистам установлены по профессионально квалификационным группам. Оплата труда работникам МБУ «Редакция газеты «Эвенчанка» производится согласно разработанному и утвержденному «Положению о новой системе оплаты труда работников МБУ «Редакция газеты «Эвенчанка».

Трудовой коллектив по численному составу не является постоянной величиной, он все время изменяется: одни увольняются, другие принимаются на работу. Изменения такого рода характеризуются движением кадров.

Текучесть кадров (Кт) - величина, которая определяется как отношение числа работников, уволившихся по причинам, относимым непосредственно к текучести (по собственному желанию, за нарушения трудовой дисциплины) за определенный период времени, к среднесписочной численности работников за тот же период:

$$Кт = (Рсж + Рнд) / Р * 100\%, \quad (1)$$

где Рсж – число работников, уволенных по собственному желанию;

$R_{нд}$  – число работников уволенных за нарушение трудовой дисциплины;

$P$  – среднесписочная численность работников [4].

На исследуемом предприятии работники увольнялись только по собственному желанию.

Рассчитаем коэффициент текучести за 2018 год:

$K_T = 40\%$  (2 человека)

Коэффициент текучести за 2017 год:

$K_T = 20\%$  (1 человек)

Коэффициент стабильности (постоянства) кадров ( $K_{ст}$ ) рекомендуется использовать при оценке уровня организации управления производством как на предприятии в целом, так и в отдельных подразделениях. Коэффициент стабильности рассчитывается как отношение разности между числом сотрудников на начало периода ( $R_{нп}$ ) и количеством уволившихся за этот срок ( $P_y$ ) к среднесписочной численности работников ( $P$ ):

$$K_{ст} = (R_{нп} - P_y) / P \quad (2)$$

Коэффициент стабильности кадров может быть вычислен и по другой формуле:

$$K_{ст} = 1 - K_v, \quad (3)$$

где  $K_v$  – коэффициент оборота по выбытию кадров.

Коэффициент характеризует уровень работающих постоянно на данном предприятии в анализируемом периоде. Произведем расчет коэффициента стабильности в исследуемой организации за 2018 год:

$K_{ст} = 1 - 0,4 = 0,6$

Коэффициент стабильности за 2017 год:

$K_{ст} = 1 - 0,2 = 0,8$ , это означает, что в 2017 году коэффициент стабильности равен 80%, а в 2018 – 60% [5].

В качестве результативного показателя, характеризующего социальную эффективность управления кадрами, выберем коэффициент текучести.

Этот показатель отражает динамику персонала фирмы и также выступает в роли факторного, косвенно влияющего на производительность труда. Он представляет собой индикатор благополучия в области управления персоналом. Если фирма имеет хорошие производственные показатели, но текучесть персонала высока, значит на фирме низкая стабильность персонала, а, учитывая, что повышенная текучесть может дорого обходиться предприятию, следует более тщательно подходить к анализу причин, по которым люди покидают организацию.

Коэффициент текучести за 2017 год равен 20%, а за 2018 год – 40%.

Рассмотрим оценку удовлетворенности персонала работой на предприятии. Удовлетворенность работой характеризует отношение работника к различным сторонам своей трудовой деятельности.

Удовлетворенность работой может быть выявлена с помощью показателя, который количественно оценивает удовлетворенность персонала работой на предприятии (коэффициент  $K_u$ ), а также с помощью показателя, который качественно оценивает кадровую политику организации на основе мнений работников (анкеты, интервью и др.).

Показатель, количественно оцениваемый как коэффициент  $K_u$ .

Коэффициент вычисляется как отношение работников, уволившихся из организации по собственному желанию ( $P_{сж}$ ) за определенный период времени к среднесписочной численности работников ( $P$ ):

$$K_u = 1 - P_{сж} / P \quad (4)$$

где  $K_u$  – коэффициент удовлетворенности персонала работой;  
 $P_{сж}$  - уволившиеся из организации по собственному желанию [5].

Рассчитаем коэффициент удовлетворенности персонала работой на предприятии за 2017 и 2018 год:

$$K_u (2018) = 0,6$$

$$K_u (2017) = 0,8$$

Коэффициенты удовлетворенности равные 0,6 и 0,8 являются низкими, так как допустимое значение составляет 0,97. От руководителей муниципального бюджетного учреждения «Редакция газеты «Эвенчанка» требуются целенаправленные действия по повышению удовлетворенности работой предприятия [3].

Показатель, количественно оцениваемый на основе анализа мнений работников, выявляемых путем опроса для выражения реакции работников на кадровую политику организации и отдельные ее направления [5].

В муниципальном бюджетном учреждении «Редакция газеты «Эвенчанка» были опрошены все сотрудники по вопросу удовлетворенности работой на предприятии. Вариантами ответов были: удовлетворен, неудовлетворен, частично удовлетворен.

Из 5 человек, 3 – удовлетворены, 2 – частично удовлетворены.

Из причин неудовлетворяющих работников были названы: низкая заработная плата, подвижная работа, неудовлетворяющие условия труда.

Качество управления персоналом организации, или, говоря экономическим языком, ее человеческим капиталом самым непосредственным образом сказывается на жизнеспособности организации. На основе многолетних исследований и консалтинговой деятельности сотрудники компании McBassi & Company пришли к выводу о том, что можно выделить 12 основных параметров управления человеческими ресурсами, которые оказывают решающее влияние на жизнеспособность, экономический рост и прибыльность компании. Для определения качества управления персоналом воспользуемся опросником, предназначенный для

экспресс - оценки качества управления человеческими ресурсами компании. Руководителю нужно оценить реальное положение дел в МБУ «Редакция газеты «Эвенчанка», используя следующую шкалу:

1 - полностью не согласен; 2 - не согласен; 3 - трудно сказать;  
4 - согласен; 5 - полностью согласен.

Обработка результатов: подсчитаем сумму баллов по всем вопросам.

Интерпретация:

55-60 баллов - весьма жизнеспособная и успешная компания;

45-54 - неплохой результат. Необходимы небольшие усовершенствования для того, чтобы вывести компанию на максимальный уровень эффективности управления человеческими ресурсами;

35-44 - посредственный результат. Необходима серьезная работа для улучшения системы управления персоналом;

меньше 35 - очень плохой результат. Если ваша компания продолжит управлять персоналом в том же духе, она неизбежно потерпит крах. Необходим коренной пересмотр системы управления персоналом [5].

По результатам данного опроса в МБУ «Редакция газеты «Эвенчанка» получил 40 баллов. Следовательно, организации необходима серьезная работа для улучшения системы управления персоналом.

Таким образом, проанализировав трудовые ресурсы предприятия можно сделать вывод, что для повышения эффективности использования кадров предприятия необходимо совершенствование стратегии развития персоналом.

Согласно Распоряжению МБУ «Редакция газеты «Эвенчанка» Северо-Эвенского городского округа“ № 36 от 15 марта 2016 года, Соглашению от 24 января 2018 года о порядке и условиях предоставления субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг на 2018 год выделено финансирование в сумме - 4447,2 тыс.рублей от КУМИ на лицевой счет.

Израсходовано средств в сумме 4698,4; 4702,2 тыс. руб. согласно плану ФХД в том числе:

1 Субсидии на выполнение государственного муниципального задания.

По плану - 4386,0 тыс. руб. Финансирование - 4386,0 тыс. руб.  
Израсходовано - 4385664,15 рублей.

Оплата труда работников учреждения - 2940357,44 руб.

Взносы по обязательному социальному страхованию на выплаты по оплате труда работников и иные выплаты работникам учреждений – 858646,4 рублей.

Услуги связи, почтовые расходы - 51400,00 рублей.

Коммунальные услуги - 62905,49 рублей.

Работы, услуги по содержанию имущества -8318,51 рублей.

Прочие работы, услуги 255037,310 с- 72000,00 мес; с- 14256 дог; 2160-Тензор лицензия; СБИС -4200; 2800-журнал:72753,31- рем.

Увеличение стоимости материальных запасов - 206000 00 (картридж, бумага).

Увеличение стоимости основных средств - 2999,00 рублей (приобретение диктофона).

Остаток денежных средств на лицевом счете по состоянию на 01 января 2018 года - 0 поступило - 4386000,00 рублей израсходовано - 4385664,15 рублей по состоянию на 01 января 2019 года - 335,85 рублей.

2 Доходы от реализации продукции, оказания услуг, осуществляемых на платной основе (без учета НДС) - 255000,00 рублей:

По плану - 255,0 тыс.руб. Поступит - 251738, 63 рублей.

Израсходовано средств в сумме 251738,63 рублей.

- реализация печатной продукции (газета) - 160912,00 рублей.

- изготовление бланочной продукции, ксерокопий, опубликование информации, объявлений - 90826,63 рублей.

Израсходованы средства в сумме 251591,27 рублей, в том числе:

- услуги связи, почтовые расходы - 3000,0 рублей.

- налог на имущество - 1677,0 рублей.

- Уплата штрафов пеней - 69746,64 рублей.

- Прочие работы, услуги - 8000 рублей.

- Прочие выплаты - 63429,0 рублей (проезд авиабилеты 36429; 6500,00 рублей суточные; 20500 рублей - проживание).

Увеличение стоимости материальных запасов - 105738,63 рублей (эл.счет,мат).

Остаток денежных средств на лицевом счете:

по состоянию на 01 января 2018 года - 147,36 руб., поступило - 251738,63 рублей израсходовано - 251591 ,27 рублей по состоянию на 01 января 2019 года – 14736 рублей.

3. Субсидии на иные цели.

По плану - 61200,0 тыс.руб. Финансирование - 61164,24тыс.руб.

Израсходовано - 61164,24 тыс. руб. по состоянию на 01 января 2019 года - 00,00. Остаток денежных средств на лицевом счете на 01 января 2019 - 8483,21 тыс.руб.

Приведем ряд рекомендаций по совершенствованию стратегического развития персоналом в МБУ «Редакция газеты «Эвенчанка».

1) Создать в коллективе такую обстановку, в которой каждый человек может максимально проявить свои способности; проявлять внимание к личным качествам, успехам, особенностям, обстоятельствам жизни сотрудников; способствовать участию каждого в решении важных проблем, постоянно расширяя самостоятельность и самоконтроль у своих подчиненных.

2) Разработать программу развития персонала на длительную перспективу.

### **Библиографический список**

1. Алексеенко А.А. Выбор стратегии управления предприятием на основе SWOT-анализа // Социальные науки. 2017. № 1. С. 63-66.

2. Архипова Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров. М.: Проспект, 2016. 224 с.
3. Веснин В.Р. Управление персоналом в схемах: Учебное пособие. М.: Проспект, 2015. 96 с.
4. Веснин В. Р. Стратегическое управление. М.: Питер, 2015. 256 с.
5. Гапоненко А.Л., Панкрухин А.П. Стратегическое управление. М.: Омега-Л, 2015. 464 с.