

УДК 331.108

*Громков А.С.*

*студент магистратуры*

*2 курс, факультет государственного управления и*

*международных отношений*

*Юго-Западный государственный университет*

*Россия, г. Курск*

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В  
ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ КОМПАНИЯХ И ПУТИ ИХ  
РЕШЕНИЯ**

*Аннотация: в статье рассматриваются некоторые актуальные проблемы управления персоналом в электроэнергетических компаниях. Предложены пути их решения.*

*Ключевые слова: управление персоналом, нехватка рабочих кадров, низкий престиж работы, материальное и нематериальное стимулирование труда, повышение квалификации персонала.*

*Gromkov A.S.*

*master's degree student*

*2nd year, faculty of public administration and international relations*

*Southwest State University*

*Russia, Kursk*

**CURRENT PROBLEMS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN  
ELECTRIC POWER COMPANIES AND WAYS TO SOLVE THEM**

*Abstract: the article deals with some actual problems of personnel management in electric power companies. Ways to solve them are suggested.*

*Keyword: personnel management, lack of personnel, low job prestige, material and non-material incentives for labor, staff training.*

В настоящее время кадровая политика имеет важнейшее значение для всех организаций, так как в современных рыночных условиях от ее правильной реализации зависит их конкурентоспособность. Для повышения производительности труда персонала и его заинтересованности, как в результатах собственного труда, так и организации в целом, компании ищут и внедряют новые формы и методы управления персоналом. На рынке труда существует большой спрос на менеджеров, обладающих знаниями и навыками, необходимыми для правильного управления человеческими ресурсами.

Под управлением персоналом понимают непрерывный процесс воздействия на коллектив людей, организация координации их деятельности в процессе производства для достижения наилучших результатов при минимальных затратах [1].

Рассмотрим основные проблемы, влияющие на кадровую ситуацию в энергетических компаниях [2].

Одной из проблем является сложная демографическая ситуация. В настоящее время трудоспособным населением становятся люди, родившиеся в 1990-е годы, т. е. в период так называемой демографической ямы. Помимо этого, существует тенденция в получении высшего образования, что приводит к недостатку рабочих кадров, которые составляют большую часть численности персонала энергетических компаний. Наблюдается снижение престижа инженерных профессий [3, 4]. Это может стать причиной нехватки трудовых ресурсов.

Решением этой проблемы может стать профориентационная работа со школьниками. Это могут быть встречи с сотрудниками организаций или проведение экскурсий в организации, в ходе которых школьники могут узнать об истории и перспективах развития энергетической отрасли, о специфике профессии; проведение конкурсов, олимпиад, кейсов с целью

развития творческих способностей, практических навыков и расширения знаний по вопросам энергетики.

Для привлечения кадров из средних специальных учебных заведений можно предоставлять базу для прохождения производственной практики, оказывать помощь в восстановлении и оснащении материально-технической базы учебных заведений, выплачивать стипендию наиболее перспективным учащимся.

Вследствие неравномерности распределения населения и трудовых ресурсов на территории регионов наблюдается нехватка кадров в сельской местности. Данная проблема наблюдается не только в электроэнергетике, но и в других отраслях экономики. Основными причинами нежелания молодых людей работать на селе являются: низкая заработная плата, слабо развитая инфраструктура, отсутствие жилья, низкий престиж работы. Данная проблема должна решаться совместно с действиями местных органов власти. Со стороны организаций нужно создавать комфортные условия труда, оказывать помощь в приобретении жилья.

Еще одной проблемой является уход специалистов в другие отрасли промышленности (например, нефтяную) по разным причинам, например, из-за более высокого уровня оплаты труда. Сохранение высококвалифицированных, лояльных и грамотных специалистов, способных к обучению и к интенсивной работе является приоритетной задачей управления персоналом. Для ее решения необходимы материальные и нематериальные поощрения работников. Вознаграждение за труд лучших работников повышает их удовлетворенность своим делом и позволяет не задумываться о смене места работы.

Методы материального стимулирования хорошо известны. Это премирование, повышение разряда, медицинское обслуживание, бесплатное питание, улучшение условий труда, оплата обучения или повышения квалификации, путевки и др. Данные виды поощрения

эффективны, однако требуют больших финансовых вложений. К тому же, помимо материальных потребностей, у работников имеются социально-психологические (нематериальные) потребности. К нематериальным методам стимулирования относятся общественное признание, повышение престижа, гибкий график работы, повышение квалификации, стажировки, командировки и т. д.

Достаточно быстрое ускорение научно-технического прогресса приводит к процессу устаревания профессиональных знаний и навыков персонала. Решением данной проблемы является планирование развития персонала. Для обновления теоретических знаний и практических навыков специалистов необходимо систематическое повышение их квалификации. Программа повышения может проводиться как внутри организации, так и за ее пределами. Внутренне обучение имеет преимущества, поскольку при этом организация снижает расходы на повышение квалификации и может контролировать процесс, а работник, чувствуя, что организация в нем нуждается, стремится к повышению производительности своего труда.

Для решения проблем управления персоналом требуется повышение квалификации менеджеров по персоналу в области современных методов и принципов управления персоналом, менеджмента, маркетинга и других дисциплин.

Таким образом, правильное управление персоналом позволяет улучшить атмосферу в организации и эффективно использовать трудовой потенциал сотрудников, как для экономического развития организации, так и для повышения благосостояния всех ее работников.

#### **Использованные источники:**

1. Дейнека А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. — Москва : Дашков и К°, 2017. — 288 с.

2. Кадровая и социальная политика ОАО «МРСК Центра» [Электронный ресурс]. URL: [https://www.mrsk-1.ru/common/upload/docs/Kadr\\_soc\\_politika.pdf](https://www.mrsk-1.ru/common/upload/docs/Kadr_soc_politika.pdf).

3. Митягина Е.В. Причины утраты престижа рабочих специальностей среди молодежи, способы преодоления негативных тенденций // Вестник ВятГУ — 2014. — №6. — С. 16–27.

4. Варшавский А.Е., Кочеткова Е.В. Проблемы дефицита инженерно-технических кадров // Экономический анализ: теория и практика. 2015. — №32(431). — С. 2–16.