

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ОТДЕЛЕНИИ ПЕНСИОННОГО ФОНДА ПО
КРАСНОЯРСКОМУ КРАЮ**

Кураченко Ю.С., Колесняк А.А.

Красноярский государственный аграрный университет, Красноярск, Россия

Данная статья посвящена обзору формирования кадровой политике деятели на предприятиях, а также анализу состояния вовлеченности персонала.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровой деятельности, трудовой резерв, персонал, сотрудники.

**PERSONNEL POLICY IN THE DEPARTMENT OF THE PENSION FUND IN
THE KRASNOYARSK TERRITORY**

Kurachenko Y. S. Kolesnyak A. A.

Krasnoyarsk state agrarian university, Krasnoyarsk, Russia

This article is devoted to the review of formation of personnel policy at the enterprises, and also to the analysis of a condition of the personnel involvement.

Key words: personnel policy, personnel activities, labor reserve, staff, employees.

В сфере улучшения системы управления ведется гигантская работа по совершенствованию кадровой работы, например как одним из основных направлений в организации труда коллектива является профессионализм, постоянная подготовка и наращивание квалификации сотрудников, динамично растущих притязаний к квалификации и компетентности [1].

Работа с кадровым составом специалистов ведётся по пяти основным направлениям:

1. Осуществление комплекса дел, связанных с подбором, расстановкой, наращиванием квалификации служащих.

Подбор претендентов на замещение свободных должностей, в том числе руководящих, в системе ПФР большей частью случается из 2-ух источников: личного кадрового резерва и по советам сотрудников ПФР и иных организаций, сотрудничающих с ПФР. Это обычная нормальная обстановка, свойственная ряду развитых государств, которая буквально ликвидирует приток в компанию случайных людей. Для начала, гарантируется продвижение по служебной лестнице своих сотрудников, что создает дополнительный мотивирующий момент. Во- вторых, увеличивается обязанность, как работника, например и рекомендателя. Впрочем, не считая плюсов, тут есть и конкретные минусы: выбор приходится создавать из очень ограниченного круга претендентов и дальше трудиться с тем персоналом, который мы имеем [1].

Расстановка сотрудников и ротация выполняется при интенсивном участии сотрудников кадровых служб, но решающее слово остается за руководителями структурных подразделений, собственно что абсолютно разумно, потому что за итоги работы своих подразделений они несут полную ответственность [2].

2. Контроль соблюдения сотрудниками правил внутреннего трудового распорядка, положение трудящийся дисциплины.

Дисциплина труда в ПФР регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка ПФР, утвержденными распоряжением Правления ПФР.

Нравственно-этическая сторона отношений коллектива внутри организации и при осуществлении деловых контактов с внешними организациями и клиентами отражена в Кодексе профессиональной этики работника системы Пенсионного фонда Российской Федерации [2].

3. Формирование и учет личных дел сотрудников.

Ведение кадрового делопроизводства выполняется в согласовании с утвержденной номенклатурой дел. На всякого работника заведено собственное дело, карточка формы Т-2, трудовая книга. Вовремя вносятся все записи о переводах, замене окладов, отпусках и одобрениях [3].

4. Оформление важных документов для начисления заработной платы, предназначения пособий, пенсий, надбавок.

Каждый месяц в бухгалтерию отделения сдаются сведения о поощрениях и санкциях специалистов, нахождении специалистов на больничных листах, в отпусках.

Два раза в год оформляется график предоставления очередных и учебных отпусков (июль для планирования бюджета и больше детальный в декабре), согласно которого готовятся приказы на отпуск, и отслеживается исполнение утвержденного графика.

5. Охрана здоровья сотрудников.

На всех вновь принятых сотрудников оформляются необходимые документы и оформляются страховые полисы, а уволенные специалисты своевременно исключаются из списков управления, застрахованных в ФОМС.

Ежеквартально ведется анализ заболеваемости специалистов, необходимости профилактических работ.[3]

Литература

1. Антошина, Н. М. Государственная служба и кадровая политика: региональный аспект: монография / Н. М. Антошина, А. В. Сороко; под ред. И. Н. Барцица. Н.Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии гос. службы, 2010. 220 с.

2. Василевский М. О современных проблемах государственной и муниципальной службы в области кадровой политики // Самоуправление. 2012. № 11. С. 28-30.

3. Гриднев В.П. Повышение эффективности государственного управления в условиях динамического развития России // Управленческое консультирование. 2015. № 8 (80). С. 8-14.