

УДК 331.108.262

**С. Б. Болдырева**

ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет имени Б.Б. Городовикова»,  
Элиста, e-mail: boldyreva\_sb@mail.ru

**К. И. Макаева, Н. Ц. Павлова**

ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет имени Б.Б. Городовикова»,  
Элиста, e-mail: kermen\_makaeva@mail.ru

**Б. А. Дорджеева, З. В. Рудакова, А. О. Сангаджи-Гаряева, В. С. Борзаева**

ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет имени Б.Б. Городовикова»,  
Элиста, e-mail: boldyreva\_sb@mail.ru

## ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В ПАО «РОСТЕЛЕКОМ»

**Ключевые слова:** управление персоналом, модель менеджера, управление человеческими ресурсами, ПАО «Ростелеком».

Свыше двадцати лет назад в России начало развиваться направление подготовки менеджеров по управлению персоналом. Новшество профессионального направления в те времена принимали в качестве руководство человеческими ресурсами на производстве. Нужно отметить, что и до современных времен большинство начальников и сотрудников различной управленческой ступени и не видят различия управление персоналом в качестве обособленного профессионального течения и менеджмент в качестве управления бизнес – процессами на предприятии. В современный период социальное проявление «управление персоналом» утвердилось в качестве профессионального направления и инструмента осуществления кадрового совершенствования на государственного уровне и предприятиях. Вследствие чего профессиональные общества в данной среде ощутили трудности, которые предъявляют высочайшие нормативы к сотрудникам по управлению персоналом и к их квалификационным характеристикам.

Управление персоналом выступает многоэтапная деятельность, включающая формальные характеристики: формирование рекрутинга, отставка, компенсационная деятельность, сокращение по штату, а также обучение и совершенствование персонала согласно нуждам и стратегическим ориентирам, разработка оргкультуры, способствующая трудовой эффективности, результативному обучению, мотивации и нововведения.

Для успеха реализации всех задач, работнику нужны технически-профессиональные навыки. Необходимы интегрально-личностные навыки, позволяющие сформировать полномочия менеджера по управлению персоналом, разработать систему управления персоналом, реализуемую возможности человеческих ресурсов, обладающая предприятия, создает конкурентоспособность.

Сложная концепция управления персоналом ориентирована на осуществление комплекса полномочий: премии, вознаграждения, анализ эффективности деятельности системы управления персоналом и введение в совершенствований, контроль деятельности, т. д.

Для разработки эффективной модели менеджера по управлению персоналом нужно интегрировать профессиональность менеджера и его индивидуальные характеристики, этически составляющие менеджера.

**S. B. Boldyreva**

Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikova, Elista, e-mail: boldyreva\_sb@mail.ru

**K. I. Makaeva, N. Ts. Pavlova**

Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikova, Elista, e-mail: kermen\_makaeva@mail.ru

**B. A. Dordzheeva, Z. V. Rudakova, A. O. Sangadzi-Garyaeva, V. S. Borzayeva**

Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikova, Elista, e-mail: boldyreva\_sb@mail.ru

## ASSESSMENT OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF THE MANAGER'S MANAGEMENT MANAGER IN PJSC ROSTELEKOM

**Keywords:** personnel management, manager model, human resources management, PJSC Rostelecom.

Over twenty years ago, the direction of training HR managers began to develop in Russia. The innovation of the professional direction at that time was taken as the leadership of human resources in production. It should be noted that even before modern times most of the heads and employees of various management levels do not see the difference in personnel management as a separate professional course and manage-

ment as a business process management in an enterprise. In the modern period, the social manifestation of “personnel management” has established itself as a professional direction and tool for the implementation of personnel improvement at the state level and enterprises. As a result, professional societies in this environment have experienced difficulties that impose the highest standards on personnel management staff and their qualification characteristics.

Human resource management is a multi-stage activity that includes formal characteristics: recruitment formation, resignation, compensation activity, staff reduction, as well as staff training and improvement according to the needs and strategic orientations, development of organizational culture, promoting labor efficiency, effective learning, motivation and innovation.

For the success of the implementation of all tasks, the employee needs technical and professional skills. Integral-personal skills are needed to form the authority of a personnel management manager, to develop a personnel management system, a realizable human resource capability, which possesses enterprises, creates competitiveness.

The complex concept of personnel management is focused on the implementation of a complex of powers: bonuses, remuneration, analysis of the effectiveness of the personnel management system and introduction to improvements, activity control, etc.

To develop an effective HR manager model, it is necessary to integrate the manager’s professionalism and his individual characteristics, which are the ethical components of the manager.

### Введение

Публичное акционерное общество междугородно – международной электрической связи «Ростелеком» основано согласно ФЗ «О ТВ приватизации государственных и муниципальных предприятий в РФ» от 03.07.1991 года с изменениями и дополнениями, которые последовали в России от 05.06 1992 года и Госпрограммой приватизации государственных и ценностей муниципальных организаций РФ на 1992 год, которая утверждена Постановлением Верховного участия Совета РФ от 11.07.1992 года № 2981-1.

Главной миссией ПАО «Ростелеком» выступает предоставление услуг гражданам, оборонной сфере РФ и иным клиентам передачи данных по междугородней и международной электрической связи и телевидения, извлечение доходов.

ПАО «Ростелеком» оказывает междугородные услуги и производит международную электрическую связь, на договорной основе передает информацию по магистралям и внутризоновым связям, предоставляет в аренду линейные, групповые и сетевые каналы и ТВ – вещания, радиосвязи, телефонно-телеграфные сети, каналы передачи данных, международные каналы связи.

ПАО «Ростелеком» эксплуатирует, получает, сдает в аренду, выстраивает новые каналы связи, телефонные станции, ТВ, радиосвязь и радиовещание и иные каналы связи в России и за границей.

Общество реализует свою работу через филиалы, которые предоставляют услуги связи в РФ. Филиалы предостав-

ляют услуги связи от имени Общества и производят взаимные расчеты согласно тарифам региональных операторов связи. Филиалы принимают участие при включении региональных каналов связи к магистрали Общества. В состав филиалов входят несколько представительств, которые оказывают телекоммуникационные услуги связи на определенном участке.

**Цель исследования.** Оценить профессиональную деятельность менеджера по управлению персоналом в Калмыцком филиале ПАО «Ростелеком».

### Материалы и методы исследования

Методологическую основу исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых в области изучения управления персоналом.

### Результаты исследования и их обсуждение

Осуществляя деятельность на интернет-рынке с начала 1993 г., Общество сформировала имидж качественного поставщика услуг и доброжелательного работодателя.

Общество является лидером на отечественном Интернет – рынке ШПД и цифрового ТВ: число клиентов свыше ста миллионов. Количество сотрудников Общества за 2014–2018 гг. достигает примерно сто пятьдесят тысяч чел. и свыше. В Калмыцком филиале достигает около триста девяносто чел.

Кадры компании достигаются сопоставлением численности сотрудников согласно показателям за 2014–2018 гг. (рис. 1).

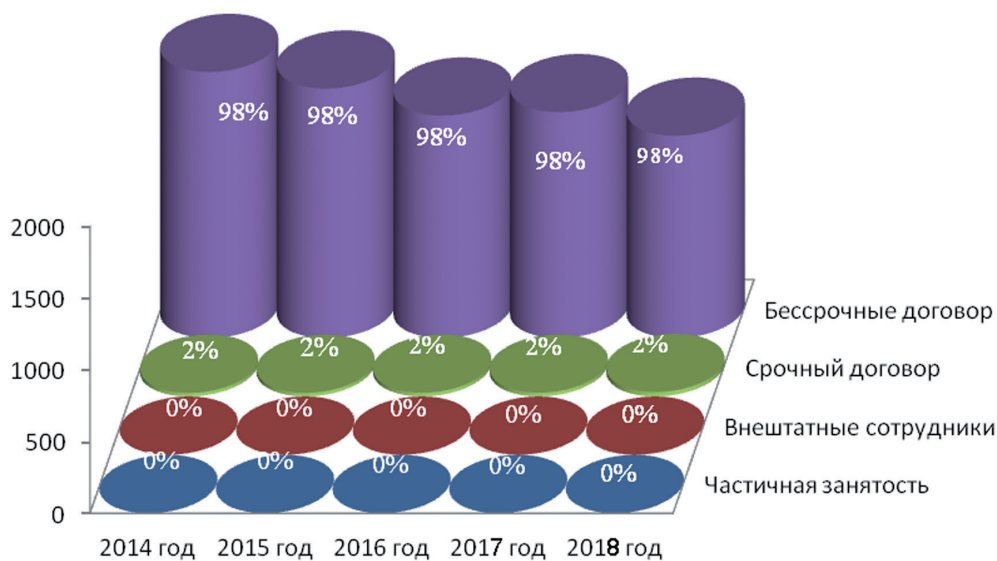


Рис. 1. Категории работников 2014–2018 годы

Из рис. 1 отмечаем, что численность работников из года в год стабильная, львиную долю сотрудников компании – это работники, которые работают согласно бессрочному договору (девяносто восемь процентов), а два процента работников осуществляют деятельность согласно срочного договора. Таким образом работники убеждены в стабильном рабочем месте и маленьком риске превышения должностных обязанностей начальства Калмыцкого Филиала.

Частично занятые и внештатные не работают в Филиале.

На рис. 2. представлена численность штатных работников и специальности, преобладающие в этой организации.

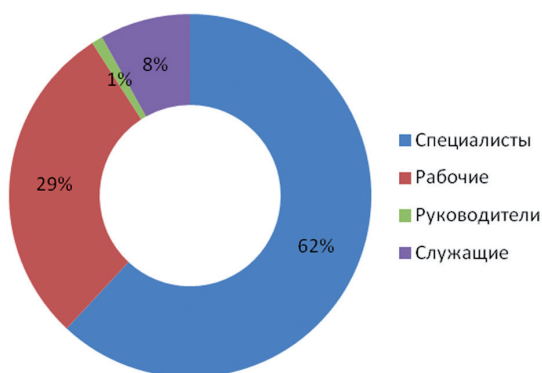


Рис. 2. Должностной состав штатных сотрудников компании

Преимущественно штатные работники Общества – это специалисты (шестьдесят два процента), рабочих – двадцать девять процентов от всех работников Общества, восемь процентов из всех штатных работников – это служащие и один процент – это руководство высшего уровня. Итак, базовая структура работников Общества – это квалифицированные работники телекоммуникаций и работники – профи, которые осуществляют труд на производстве.

Для анализа человеческих ресурсов компании нужно уточнить количество и состав сотрудников компании, которые представлены в табл. 1.

По табл. 1 большее передвижение среди сотрудников компании в 2017 г., когда уволились 268 человек.

А приняты были в 2016 г. – 126 чел. В течение 2016–2018 гг. среднесписочное количество сотрудников в компании снизилось из-за меньшего спроса на услуги компании.

Наглядно структура сотрудников компании по возрастным характеристикам отображена на рис. 3.

На рис. 3 продемонстрировано, что в компании большая часть работников приближается к достижению пенсионного уровня либо уже вышли по достижению пенсионного возраста, однако продолжают осуществлять деятельность, чем в 2016–2017 гг., где замечаем более среднего возраста сотрудников. Менее

**Таблица 1**

Оценка количества сотрудников ПАО «Ростелеком» в 2016–2018 гг.

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Количество сотрудников на начало года, чел.	1573	1597	1438
Принято на рабочее место, чел.	126	111	103
Выбыло, чел., в т. ч.:	242	268	218
– по собственному желанию	70	86	85
– уволено за нарушение трудового порядка	0	0	0
– по обоюдному согласию сторон	123	72	92
Количество сотрудников на конец года, чел.	1597	1438	1323
Среднесписочная численность сотрудников, чел.	1564	1478	1331

всего работников в возрастном отрезке сорока одного – пятидесяти лет. На протяжении пяти лет ситуация неизменчива. Кроме этого, численность сотрудников уменьшилась за последние годы.

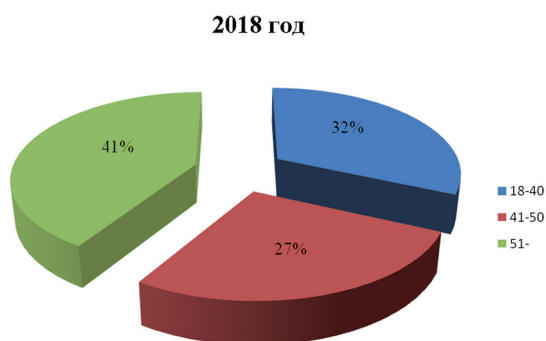


Рис. 3. Возрастная структура сотрудников компании в 2018 г.

В состав компании вошли семьдесят девять филиалов (в т. ч. семь МРФ) и 1 представительство.

К филиалам относят:

- учебные и производственные центры;
- МФЦ СПб услуги;
- 1 представительство в г. Женева.

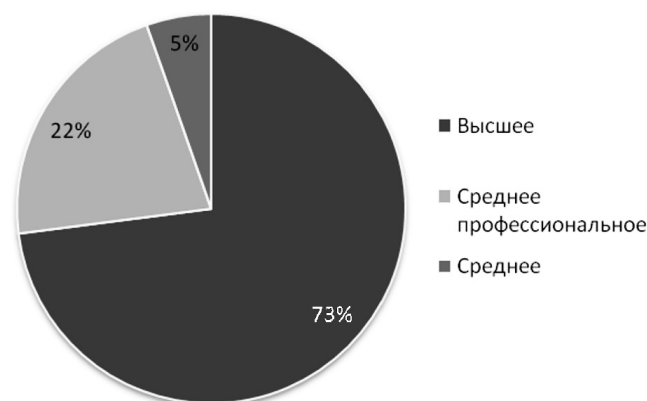


Рис. 4. Количество и состав работников относительно образовательного уровня в компании

Итак, что в Обществе львиная доля сотрудников – это работники, которые работают согласно бессрочному договору. Преимущественно штатные работники – это специалисты.

Образовательный уровень в Калмыцком филиале находится в зависимости от должностного статуса. Рабочие, которые имеют среднее и среднепрофессиональное образование – это работники по реализации розничной продукции, операционисты, кассиры, кредитно-обслуживающие работники. Помимо среднего образовательного уровня для осуществления деятельности в должностном статусе нужно обладать опытом в однотипных областях работы, которые нужны для осуществления деятельности сертификация.

Деятельность на этих должностных местах подразумевает продвижение по карьерной лестнице по избранному направлению образования либо отсутствует вовсе. К примеру, оператор по реализации розничной продукции движется по карьерной лестнице от простого работника до начальника операционного отдела.

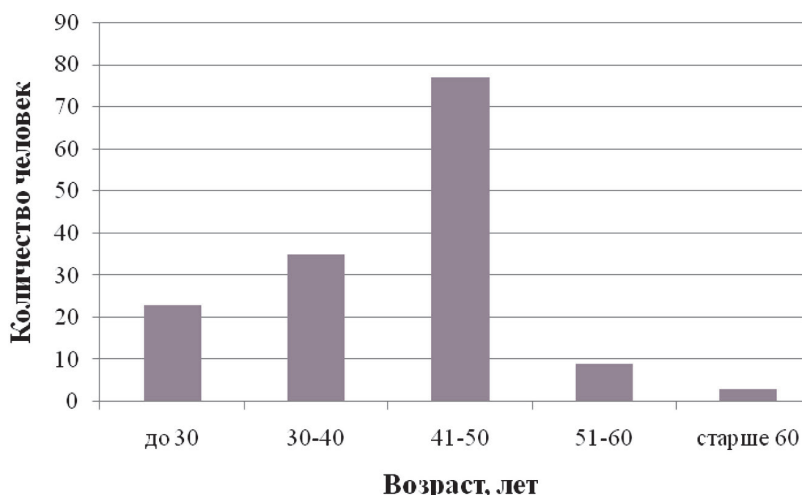


Рис. 4. Количество и состав работников относительно образовательного уровня в компании

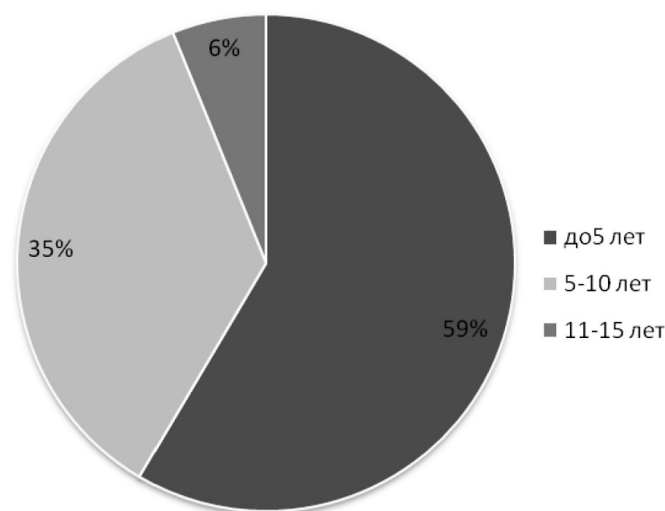


Рис. 5. Возрастные характеристики работников Калмыцкого филиала ПАО «Ростелеком»

На сегодняшний день в филиале осуществляет деятельность шестьдесят один мужского пола и восемьдесят шесть женского пола.

На рис. 5 показаны возрастные различия.

Из рис. 6 видим, основная доля сотрудников принадлежит возрастной характеристике от сорока одного до пятидесяти лет. Обычно, это сотрудники опытные в этой области и занимают лидирующие места в компании. Небольшая численность молодого поколения до тридцати лет утверждает о стремлении компании привлекать работников с опытом от трех до пяти лет, на должности руководителей более пяти лет.

Проанализируем сотрудников согласно рабочего стажа (рис. 6).

Так как Калмыцкий филиал стал работать с 2011 г., и ежегодно появляются дополнительно-операционные отде-

ления, опыт работы сотрудников если сравнивать небольшой, однако достаточен Филиала компании.

Проанализируем кадровую текучесть (табл. 2).

По данным табл. 2 видим, что кадровую текучесть почти остается на прежнем уровне, не превышающее пять процентов, что служит о результативной деятельности компании и всех сотрудников это устраивает. Увольнения практически случаются согласно своего пожелания.

Оценивание качественных характеристик профдеятельности сотрудников является главной составляющей управления персоналом, это уточнение результативности труда работников при осуществлении заданий компании, который помогает извлечь данные для принятия решений в управлении.



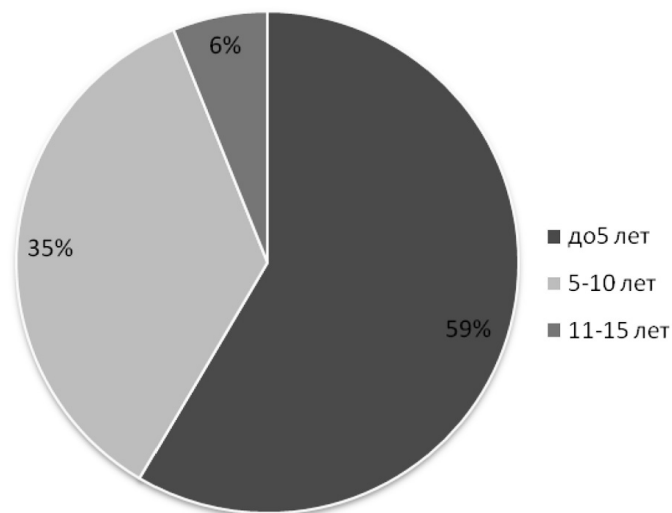


Рис. 6. Относительное отношение сотрудников согласно стажу осуществления деятельности

**Таблица 2**

Оценка кадровой текучести Калмыцкого Филиала ПАО «Ростелеком»

	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Уволено, чел.	3	6	5
Среднесписочная численность, чел.	399	396	390
Текучесть, в процентах	2,25	4,12	3,41

Оценивание качественных характеристик профдеятельности вмещает исследование работника либо претендента на вакансию согласно показателей:

- результативность работы;
- исполнение должностей;
- компетенция;
- специфика поведенческая;
- индивидуальность.

В своей работе главный специалист по работе с персоналом регламентируется:

- законодательно-нормативной документацией по проблемам профессиональной деятельности: ТК России, коллективный договор и т. п.;
- Уставом компании;
- распоряжениями исполнительного директора компании;
- должностными требованиями;

Главной миссией работы является интеграция трудовых ресурсов, который соответствует квалификационным требованиям и трудовым возможностям и стратегических направлений и миссии компании.

Обязанностями главного специалиста по работе с персоналом выступают:

- отбор и распределение трудовых ресурсов;

- формирование подготовки и повышения квалификационных потребностей;
- оценивание морально-деловых характеристик сотрудников;

- управление рабочими взаимоотношениями;
- стимулирование сотрудников.

Главными целями главного специалиста по работе с персоналом выступают:

- формирование и осуществление стратегического управления сотрудниками;
- формирование нужным числом работников, начальства, необходимыми профессиональными данными, специальностями и квалификационными требованиями;

- снабжение результативного отбора, перераспределения и осуществления рабочих возможностей сотрудников согласно их профессионально-деловых, нравственных характеристик;

- создание и совершенствование устойчивого благожелательного социального и психологического климата;

- регулярное развитие кадров при осуществлении госпрограмм, инновационных технологий управления персоналом и предоставление систематически –

методической содействии начальства отделов по вопросам управления персоналом;

- мониторинг рационального применения трудовых потенциалов сотрудников в отделах компании.

Базовые функции главного специалиста по работе с персоналом:

- формирование планирования в комплексе компании персоналом учитывая тенденции в структуре работников и стратегического совершенствования компании;
- оценка структуры персонала согласно их грамотному распределению, отбора персонала на назначение должностных уровней, которые входят в номенклатурный состав компании, совершенствование образования и квалификации;
- мониторинг распределения и грамотного применения руководителей, персонала в отделах компании;
- регистрация по приему, переводу, увольнению сотрудников согласно трудовым нормативам, Положениям, распоряжениями начальства компании;
- организация деятельности по предоставлению сотрудникам к премированиям и наградам;
- регистрация личного состава компании;
- прием – выдача, сохранение и занесение необходимой информации в трудовые книжки;
- учет опыта работы персонала компании;
- переподготовка сотрудников в компании;
- предоставление отчетных документов по кадрам;
- проведение ОМС сотрудников компании;
- проведение личного персонифицированного контроля обязательного пенсионного страхования;
- формирование соцгарантий работников в части занятости, формы трудоустройства и обучения освобождающихся сотрудников, представление им причитающихся льгот и компенсационных выплат;
- систематизированная оценка отдела кадров в компании, формирование рекомендаций по её совершенствованию;
- оценка обусловленности текучести кадров;
- формирование нужной документации для квалификационно-аттестационных и конкурсных совещаний;

- формирование коммуникаций с образовательными учреждениями и биржей труда;

- создание документации для вовлечения сотрудников к дисциплинарной ответственности;

- формирование и мониторинг графиков отпусков, применения сотрудниками отпусков, задокументирование очередных отпусков согласно графиков и доп. отпусков;

- оформление распоряжений каждый месяц по штатным сотрудникам о кратковременных перемещениях, на замену отсутствующего основного персонала, на вовлечение к сверхурочным и выходным дням ;

- создание Приложения к коллективному договору – «Правила внутреннего распорядка»;

- мониторинг оценки дисциплины в отделах компании и следование сотрудниками ПВР;

- заключение соглашений с профессиональными организациями, комбинатами переподготовки квалификационного уровня;

- создание базы прохождения производственной практики для обучающихся;

- создание программы адаптации новых сотрудников в компании.

Главный специалист по работе с персоналом исполняет свои обязанности тесно контактируя со всеми отделами компании согласно распределения сотрудников, регистрации документов по сотрудникам, использования по отношению к сотрудникам поощрительных и взыскательных мер, аттестационное оформление, ведение графика отпусков, следования трудового порядка.

Качественные характеристики менеджера по управлению персоналом выступают общие, более стабильные свойства, влияющие на управление. Это очень усложненные психологически образовательного уровня, которые зависят от многих условий: специфике темперамента, состава индивидуальности, ее стремлений, стажа, возможности, рабочих факторов.

Средняя оценка профессиональных характеристик равна:  $68 / 24 = 2,83$  балла, что подтверждает то, что главный специалист по работе с персоналом компетентен в своей деятельности, высокоэффективен в управлении, исполняет

прямые обязанности по работе, поддерживает благожелательный климат в организации.

### Заключение

ПАО «Ростелеком» оказывает междугородные услуги и производит международную электрическую связь, на договорной основе передает информацию по магистралям и внутризоновым связям, предоставляет в аренду линейные, групповые и сетевые каналы и ТВ – вещания, радиосвязи, телефонно-телеграфные сети, каналы передачи данных, международные каналы связи.

ПАО «Ростелеком» эксплуатирует, получает, сдает в аренду, выстраивает новые каналы связи, телефонные станции, ТВ, радиосвязь и радиовещание и иные каналы связи в России и за границей.

Общество реализует свою работу через филиалы, которые предоставляют услуги связи в РФ. Филиалы предоставляют услуги связи от имени Общества и производят взаимные расчеты согласно тарифам региональных операторов связи. Филиалы принимают участие при включении региональных каналов связи к магистрали Общества. В состав филиалов входят несколько представительств, которые оказывают телекоммуникационные услуги связи на определенном участке.

Согласно нормативно-правовым актам филиал – это не юр.лицо, вне зависимости от Общества. Кроме того, филиал имеет недвижимость, несет ответственность и подписывает договора от имени ПАО «Ростелеком». Филиал не имеет право выступать истцом и от-

ветчиком в судебном разбирательстве. Филиалы Общества оказывают услуги на базе Положений, которые утверждаются Гендиректором Общества.

Общество распределяет ресурсы, чтобы комплексно совершенствовать связь, где одно направление извлекает прибыль, другое – перераспределяет, третье – истрачивают. Главное, чтобы 3 направления функционировали словно целенаправленный инструмент.

Общество зачастую выстраивает связи с операторами, а не с определенными клиентами, предпринимая возможность присутствовать рыночной системе инновационных услуг. Для начала сформировав канал связи для госорганов.

Калмыцкий филиал ПАО «Ростелеком» обслуживает территорию Республики Калмыкия общей площадью 74,7 тыс. км<sup>2</sup> с населением около 277 тысяч человек, из них более 45 % – городские жители. Сети связи компании охватывают все населенные пункты республики.

Калмыцкий филиал на сегодняшний день представляет:

- тридцать две тысячи клиентов местной телефонной связи;
- двадцать пять тысяч четыреста семьдесят пять абонентов широкополосного доступа Интернет;
- тридцать пять тысяч абонентов цифрового телевидения;
- триста девяносто квалифицированных работников.

Установили, что главный специалист по управлению персоналом соответствует всем стандартам и компетентен в должностных обязанностях.

### Библиографический список

1. Буланже М. Развитие персонала на предприятии // Служба кадров. 2018. №6. С. 23–28.
2. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: учебно-практическое пособие. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2017.
3. Технологии управления персоналом в России. Опыт профессионалов. М.: «HRC. Кадровый клуб», «Книжный мир», 2017.
4. Социальный отчет ПАО «Ростелеком» за 2018 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rostelecom.ru/social/report/RT-SR-2018-preview.pdf> (дата обращения 20.04.2019 г.).