

**Роль сотрудников в деятельности Управления Пенсионного фонда  
Российской Федерации в Нижневартовске**

**Научный руководитель – Угрюмова Мария Викторовна**

*Семенова Екатерина Николаевна*

*Студент (бакалавр)*

Нижневартовский государственный университет, Гуманитарный факультет, Кафедра документоведения и всеобщей истории, Нижневартовск, Россия

*E-mail: ejvice@mail.ru*

Управление Пенсионного фонда Российской Федерации в Нижневартовске, как и большинство региональных отделений Пенсионного фонда, сегодня устанавливает и выплачивает пенсии по государственному пенсионному обеспечению (в том числе социальные пенсии гражданам, не имеющим трудового стажа, и отдельные виды пенсий отдельным категориям военнослужащих и членам их семей, вышедшим на пенсию федеральным гражданским служащим) и пенсии по обязательному пенсионному страхованию (трудовая пенсия по старости, пенсия по инвалидности, трудовая пенсия по потере кормильца) [3].

Как известно, Пенсионный фонд Российской Федерации насчитывает 109 тысяч сотрудников, что довольно внушительно по сравнению с другими странами. Как показывает практика, основной целью трудоустройства является не только получение опыта, но и возможность получения социального пакета (дополнительное пенсионное обеспечение, медицинское страхование, оплата проезда, обеда и т.д.). Не все так просто, как может показаться молодому специалисту, который только получил высшее образование и хочет быстрее найти подходящее место для возможного карьерного роста.

При приеме на работу в Пенсионный фонд, работодатель предъявляет следующие требования: стрессоустойчивость, вежливость, грамотная речь, ответственность, умение быстро принимать решения. На работу принимают людей без опыта, что является значительным плюсом для набора первого опыта. Необходимо пройти испытательный срок - 3 месяца. В основные должностные обязанности входит прием заявлений и консультирование граждан, обеспечение электронного документооборота, ведение базы данных, прием жалоб и писем.

Кодекс этики и делового поведения работника Пенсионного фонда Российской Федерации устанавливает, что работник обязан соблюдать ограничения, запреты и обязанности, установленные трудовым законодательством Российской Федерации и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами Российской Федерации. Сотрудник системы Пенсионного фонда России не вправе злоупотреблять должностными полномочиями, подстрекать кого-либо к правонарушениям, имеющим коррупционную направленность, а также при исполнении своих служебных обязанностей вести себя вызывающе по отношению к окружающим, проявлять негативные эмоции, употреблять слова и выражения, не разрешенные деловым этикетом [2].

Стоит отметить, что в период COVID-19 возникли проблемы в деятельности сотрудников организации. Основными из них были:

1. Сложности в процессе приема населения. Негативное воздействие клиентов возросло, это связано с тем, что сотрудников клиентской службы стало меньше из-за роста заболеваемости и уходов на больничный;

2. Рабочий процесс организован непродуктивно, так как решения начальства некорректно направлены персоналу, что в конечном итоге усложняет работу отдельных сотрудников;

3. Из второго пункта вытекает следующая проблема - это ненормированный рабочий день, так как здоровые сотрудники вынуждены выполнять большой объем работы за сотрудников, которые на больничном, возникают задержки на работе;

4. Проблемы с компьютерной техникой. При работе с большим количеством документов, запросов и обращений случаются сбросы программ или зависание, виной этому техническое оснащение старого года выпуска, которое нужно заменить;

5. Текучесть кадров. Некоторые сотрудники были уволены, потому что продолжали работать с диагнозом COVID-19, либо переболели, и это ставило начальство под сомнение, не заразит ли сотрудник других.

Также в ходе исследования мы увидели, что система мотивации в Управлении Пенсионного фонда Российской Федерации в Нижневартовске работает чаще всего в одном направлении. Это материальный стимул из оклада и надбавок, нематериальных стимулов нет. Это не совсем хорошо, так как при материальном стимулировании повышение зарплаты рано или поздно перестает давать отдачу, так как сотрудники начинают расслабляться и работать плохо, получая ту же зарплату, а это уже в ущерб организации.

Эмоциональный подъем подчиненных - одна из лучших нематериальных мотиваций в организации для получения качественных результатов. В современных условиях, когда часто приходится экономить и сокращать затраты, нематериальная мотивация сотрудников просто необходима. Это повышает лояльность, укрепляет командный дух, стоит недорого и быстро приносит свои плоды - сотрудники получают удовольствие от своей работы. Мы считаем, что система нематериального стимулирования должна рассматриваться как одно из конкурентных преимуществ наряду с хорошим географическим положением, высококвалифицированными сотрудниками и использованием передовых технологий [1].

Таким образом, балансирование материальных и нематериальных стимулов позволит повысить эффективность и конкурентоспособность организации.

Подводя итог анализа роли сотрудников на примере Управления Пенсионного фонда Российской Федерации в Нижневартовске, можно утверждать, что необходимо применять в организации технологии искусственного интеллекта, так как учитывая объем работы и достаточно стрессовое положение, роботизация бизнес-процессов в экономике, как и в системе государственного и муниципального управления, значительно облегчит однотипную работу сотрудников. Также стоило бы предусмотреть нематериальные стимулы в виде похвалы на общих собраниях коллектива или специальных мероприятиях, награждения благодарностями, нагрудными знаками и т.д., организацию обучения с целью повышения уровня квалификации и профессиональной грамотности сотрудников, а также совершенствования системы адаптации персонала для большего чувства защищенности и лояльности сотрудников с первых дней работы.

### Источники и литература

- 1) Пряжников Н.С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Н.С. Пряжников. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт.
- 2) Постановление Правления ПФ РФ от 20.08.2013 № 189п (ред. от 13.07.2017) «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работника системы Пенсионного фонда Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.
- 3) Управление Пенсионного фонда РФ по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре: <https://pfr.gov.ru/branches/hmao/>