

Янгляева Альфинур Равилевна, студентка 4 курса

Мордовского государственного университета

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ИХ РЕШЕНИЯ В СФЕРЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК КЛЮЧЕВОГО ФАКТОРА СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация: Современное функционирование экономики ставит новые задачи перед руководством предприятий в части формирования эффективной кадровой политики, так как от внутреннего климата и сохранения кадрового состава, повышения его квалификации зависят конечные результаты деятельности бизнеса.

Ключевые слова: управление персоналом, кадровая политика, проблемы управления персоналом, элементы совершенствования кадровой политики.

Abstract: the Modern functioning of the economy poses new challenges to the management of enterprises in terms of the formation of an effective personnel policy, as the internal climate and the preservation of personnel, improving its skills depend on the final results of business.

Key words: personnel management, personnel policy, problems of personnel management, elements of improvement of personnel policy.

Одним из ключевых направлений развития и повышения конкурентоспособности предприятий в современных экономических условиях является эффективное и качественное управление персоналом. В современных условиях функционирования экономики одним из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности каждого хозяйствующего субъекта

является обеспечение высокого качества кадрового потенциала посредством реализации эффективной кадровой политики [2, с. 113].

Так как люди воплощают в жизнь стратегические планы, человеческий капитал является важным источником конкурентного преимущества предприятий, учитывая это, руководители всех уровней управления должны в полном объеме учитывать состояние трудового потенциала при разработке стратегии развития предприятия. Этим определяется сущность кадровой политики. Кадровая политика представляет собой систему, в состав которой входят правила и принципы поведения всех участников процесса управления персоналом [3, с. 113]. Кадровая политика устанавливается руководством предприятия и способствует ему в наиболее эффективном достижении долгосрочных целей развития с учетом существующих условий внешней среды. Кадровая политика определяет цели предприятия в отношении внешнего окружения (государственные органы, рынок труда), а также цели, которые связаны с тем, как предприятие относится к своему персоналу [1, с. 31].

Еще одно определение кадровой политики – целостная система управления персоналом, в которой объединены разнообразные формы кадровой работы, планы использования рабочей силы и стиль проведения кадровой работы в организации [4, с. 425].

В соответствии с постоянно меняющимися социально-экономическими реалиями кадровая политика должна отвечать требованиям времени. Сегодня основным требованием, предъявляемым к кадровой политике предприятия, является применение на практике ряда современных, адаптированных под условия его функционирования методов управления персоналом, при адаптации которых необходимо учитывать направления, представленные на рисунке 1 (составлено автором).

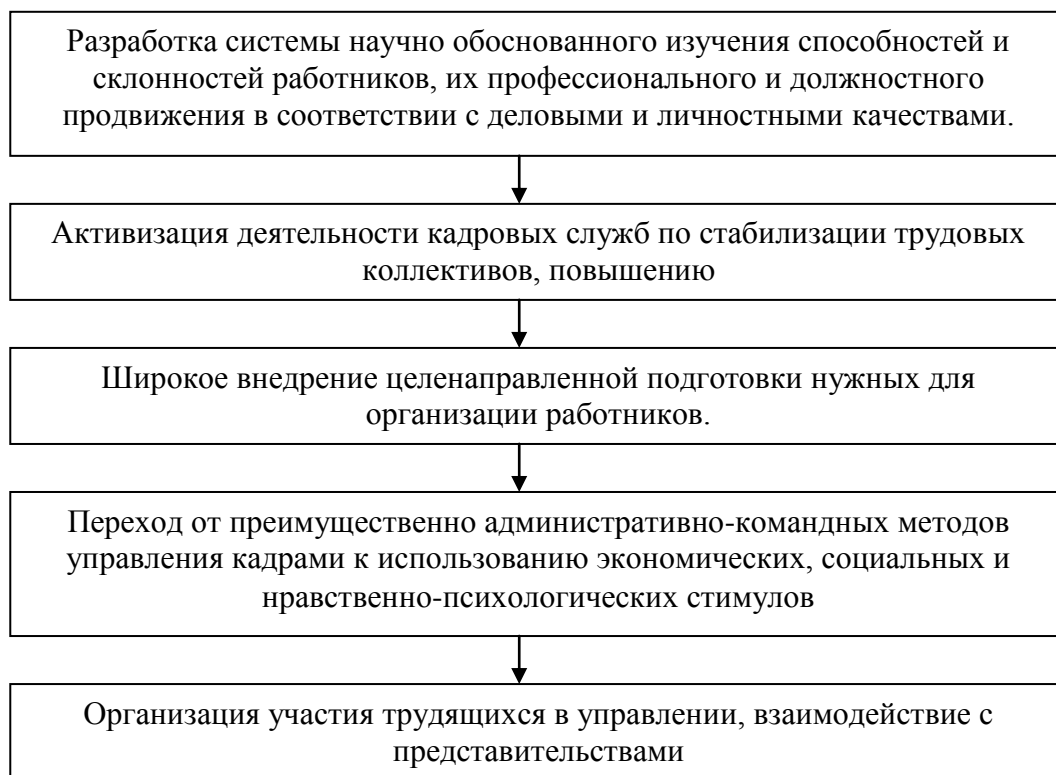


Рисунок 1 – Направления современной кадровой политики предприятия

Также необходимо выделить современные проблемы кадровой политики предприятий. Во-первых, снижение общего уровня жизни населения привело к сверхзанятости среди учащейся молодежи, вынужденной работать в свободное от учебы время. Во-вторых, отсутствие механизма, регулирующего трудоустройство выпускников учебных заведений, приводит к возникновению серьезных проблем. Особенную тревогу вызывает утрата молодежью ценности профессионализма, профессиональной компетентности, а отсюда и умение эффективно, качественно работать. Профессионализм – особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную (профессиональную) деятельность в самых разнообразных условиях. Компетентность профессионала может быть реализована в деятельности в том случае, если у человека есть возможность и способность рефлексивно использовать инновационный потенциал, творчески изменять или адаптировать сформированные ранее средства деятельности под новое содержание или способы самой деятельности. В-третьих, несоответствие фактического и

требуемого уровня квалификации работника лежит в основе неудовлетворенности его трудом, оплатой труда, что определяет характер его поведения [5, с. 156]. Сегодня важна оценка профессиональной компетентности, которая является эффективным инструментом управления персоналом при условии, что производится специалистом, имеющим соответствующее образование и опыт работы. В плане совершенствования кадровой политики организации можно выделить компетенции, которыми должен обладать персонал предприятия для повышения его эффективности и конкурентоспособности. В-четвертых, прежние методы кадровой политики, в современных экономических условиях не дают должного эффекта. Их нужно модернизировать, совершенствовать, формировать новую кадровую политику. В-пятых, многие компании, сегодня продолжают оптимизировать штат сотрудников и сокращать специалистов. Уровень пессимизма со стороны соискателей остается весьма ощутимым. Главной тенденцией на рынке труда сегодня является рост числа самозанятых граждан [6, с. 156].

Трансформация социально-трудовых отношений на современном этапе экономического развития вызывает необходимость совершенствования кадровой стратегии предприятий. В общем виде проблемы и пути совершенствования кадровой политики представлены в таблице 1.

Проблемы	Возможные направления решения проблемы	Направления оптимизации
Низкая эффективность системы адаптации персонала и низкая оценка деятельности наставников в процессе адаптации	Совершенствование системы адаптации сотрудников	Распределить интенсивность адаптации по категориям персонала. Более тщательно подходить к процессу выбора наставника, применять новые критерии отбора наставников. Прикреплять к новому сотруднику наставника из числа наиболее опытных сотрудников подразделения в котором он работает. Включение нового сотрудника в процесс обучения с целью наиболее быстрого включения его в работу

Продолжение таблицы 1.

Проблемы	Возможные направления решения проблемы	Направления оптимизации
		и притягивания им философии организации. Коррекция на основе полученной информации плана использования и профессионального роста работника.
Низкая эффективность системы развития и обучения рабочего персонала. Многие работники считают, что у них не реализованы возможности развития и обучения на предприятии	Совершенствование системы обучения и профессиональной подготовки	Увеличить бюджет на подготовку и обучение персонала. Увеличение бюджета на подготовку и обучение персонала пойдет на расширение системы обучения. Расширить систему обучения: - доплата на получение высшего образования или посещение курсов повышения квалификации; - предложить специализированные программы обучения для руководителей; - предложить высокопрофессиональным сотрудникам участие в интересных, проектах с возможностью обучения прямо в ходе проекта.
Низкая эффективность системы оценки и аттестация персонала.	Совершенствование системы аттестации	Создание системы аттестации с ориентацией на развитие работника. Составлять итоговый оценочный лист с упором на результаты собеседования.
Низкая эффективность системы мотивации для рабочего персонала. Рабочие не довольны системой оплаты труда	Совершенствование системы мотивации	Оптимизация системы оплаты труда. Разработка четкой, прозрачной системы материальных стимулов для персонала: - ввести новую систему для начисления переменной части зарплаты - вознаграждение за достижение целей или КРІ проводить опросы и анкетирование с целью выявления удовлетворенности персонала трудом на предприятии не реже одного раза в полгода
Низкую оценку у специалистов и руководства получил социально-психологический климат в коллективе, отмечен высокий уровень конфликтности среди специалистов и руководства	Совершенствование социально-психологического климата и снижение уровня конфликтов	– совершенствование кодекса деловой этики, с целью предотвращения конфликтов; – проведение тренингов для снижения уровня конфликтности; - поддерживать стремление к контактам, неформальному общению вне рабочего времени, компенсирующим в определенной степени монотонность труда и способствующим удовлетворению потребности в общении.

Таблица 1 – Предложения по совершенствованию кадровой политики современных предприятий.

Таким образом, кадровая политика является неотъемлемой и важнейшей составляющей системы управления любого предприятия. Она одинаково важна как в сфере управления крупными холдингами, так и на небольших предприятиях, а меняющиеся представления о содержании и характере труда, свободном времени и качестве жизни предъявляют новые требования к руководству кадрами. Так как люди воплощают в жизнь стратегические планы, человеческий капитал является важным источником конкурентного преимущества предприятий, учитывая это, руководители всех уровней управления должны в полном объеме учитывать состояние трудового потенциала при разработке стратегии развития предприятия. В этом и заключается ключевая роль кадровой политики предприятия.

Библиографический список:

1. Горина А. П. Оценка и развитие трудового потенциала предприятия // Конкурентоспособность в глобальном мире: Экономика, наука, технологии. 2017. №7 (ч.1). С. 31-36.
2. Коновалов П. К. Подходы к формированию кадровой политики // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2017. № 5-5. С. 113-115.
3. Новиков С. В. Реализация современной кадровой политики в России: вызовы и угрозы // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 3-3 (34). С. 113-115.
4. Тричева П. И. Содержание, задачи и методики формирования кадровой политики организации // Экономика и управление: актуальные вопросы теории и практики / материалы VII международной научно-практической конференции. 2017. С. 425-429.
5. Ушакова Ю. В. Тенденции кадровой политики: вызовы и современность // Вестник Воронежского института высоких технологий. - 2017. № 1 (20). С. 73-75.

6. Федотовская Е. Ю. Новые стратегии кадровой политики современных организаций // Инструменты и механизмы современного инновационного развития // сборник статей международной научно-практической конференции: в 2 частях. 2017. С. 156-158.