

Малышев Алексей Алексеевич, к.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление», ФГБОУВО «Пензенский государственный технологический университет»

Киселев Илья Александрович, студент бакалавриата ФГБОУВО «Пензенский государственный технологический университет»

РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ ПО УЛУЧШЕНИЮ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ООО НПП СЕНСОР

Аннотация: Данная статья посвящена вопросам реализации кадровой политики. В статье приведены примеры организации кадровой работы в организации. Среди проблем на местном уровне выделено отсутствие у большинства служащих профильного образования, экономической и правовой подготовки, недостаточное внимание, уделяемое совершенствованию системы дополнительного образования, повышению престижа.

Ключевые слова: кадровая политика, стратегическое управление, подготовка служащих, эффективность.

Annotation: This article is devoted to the implementation of personnel policy. The article provides examples of the organization of personnel work in an organization. Among the problems at the local level, the lack of specialized education, economic and legal training, insufficient attention paid to improving the system of additional education, increasing prestige was highlighted.

Keywords: personnel policy, strategic management, employee training, efficiency.

Кадровая политика организации - это целостная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные элементы и формы кадровой работы,

имеющая целью создание высокопроизводительного и высокопрофессионального, сплоченного и ответственного коллектива, способного гибко реагировать на изменения внешней и внутренней среды [1].

Составные элементы кадровой политики:

- политика занятости. Ее задача состоит в привлечении квалифицированных кадров и создании для них необходимых условий труда, которые позволят повысить эффективность работы;

- политика обучения. Она заключается в образовании баз обучения персонала, чтобы повышать их квалификацию и развивать кадровый потенциал;

- оплата труда. Данный элемент кадровой политики предполагает предоставление достойной заработной платы. Причем нужно стремиться к большему ее размеру, нежели на предприятиях-конкурентах, в соответствии со способностями работников;

- благосостояние. Работники должны иметь ряд социальных возможностей, позволяющих им не задумываться о работе в другой, конкурирующей организации;

- политика в трудовых отношениях. Цель данного элемента кадровой политики в устранении любых созданных с целью предотвращения разногласий и конфликтов, возникающих среди работников.

Так как НПП «Сенсор» производственное предприятие - там необходимы высококвалифицированные сотрудники.

Поэтому необходимо чтобы персонал повышал свою квалификацию, проводить дополнительные курсы [3].

При анализе системы управления персоналом и принципов кадровой политики было установлено, что при подборе сотрудников распространен принцип «по знакомству», зачастую это наблюдается среди специалистов и руководителей. Такой принцип найма привел к тому, что многие работники предприятия не имеют необходимой квалификации или опыта работы.

При решении о приеме в штат нового сотрудника специалисты по кадрам должны руководствоваться наличием необходимого образования и опыта работы.

Также отсутствуют четко установленные требования, которым должны соответствовать кандидаты на трудоустройство. Из-за чего усложняется поиск сотрудников и нанимаются неподходящие люди.

Для привлечения сотрудников используются не все возможные каналы, в особенности для привлечения рабочих специальностей. Что скрывает некоторые сегменты рынка труда. И также продлевает поиск сотрудников.

Для устранения данных проблем были предложены следующие мероприятия:

Проанализировать рабочие места по основным специальностям и профессиям и определить требования, которым должны соответствовать работники предприятия [5].

Для этого необходимо с помощью наблюдения за непосредственной работой сотрудников и интервью с руководителями и сотрудниками определить функции, которые выполняются на том или ином рабочем месте. По итогам исследования составить должностные инструкции. Кроме этого целесообразно изучить «Профессиональные стандарты», где прописаны квалификации необходимые работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции;

На основе должностных инструкций профили должностей для имеющих на предприятии рабочих мест, в которых будут прописаны личностные характеристики требуемых кандидатов, их знания и умения, способности к выполнению тех или иных профессиональных обязанностей. В дальнейшие работы по подбору руководствоваться данными документами;

Для совершенствования подбора персонала отделу кадров требуется наладить более эффективно работу с высшими учебными заведениями, техникумами, производственно-техническими училищами, лицеями, также с

районными центрами занятости. Тесная работа отдела кадров с данными заведениями позволит подготовить специалистов и рабочих для предприятия.

Ответственным лицом за проведение данных мероприятия предлагается назначить руководителя кадровой службы [7].

Далее определим желательные каналы привлечения для всех категорий сотрудников компания.

Таблица 1 –Каналы привлечения НПП «Сенсор»

Наименование категории	Внешние каналы	Внутренние каналы
Руководители	- трудовые сайты; - конкурентные организации; - специализированные профессиональные платформы.	- собственные сотрудники (кадровый резерв)
Специалисты	- трудовые сайты; - центры занятости; - семинары, конференции, ярмарки.	—
Рабочие	- СМИ (газеты, бегущая строка) - профильные учебные заведения; - центры занятости.	- перевод, перемещение сотрудника предприятия; - знакомые и родственники сотрудников предприятия.

Как было определено ранее, на предприятии отсутствует регламентированная программа адаптации, в связи с этим руководители подразделений и цехов не проводят и не отслеживают мероприятия по адаптации вновь принятых сотрудников. Что обуславливает внедрение программы адаптации персонала НПП «Сенсор».

При разработке программы адаптации персонала НПП «Сенсор» был учтен ряд требований, которым она должна соответствовать:

- программа адаптации должна быть направлена на максимально быстрое вхождение нового сотрудника в должность;

- адаптация должна учитывать социализацию нового сотрудника;

- в ходе адаптации новый работник должен перенять ценности и нормы, принятые в организации;

- адаптация персонала должна иметь четко сформулированные принципы, цели и результаты, которые необходимо достичь;

- функция управления адаптацией должна быть структурно закреплена, т. е. должен быть определен круг лиц, ответственных за осуществление адаптации персонала и управление ею.

- программа адаптации должна иметь системный характер, т. е. проводиться поэтапно и последовательно [6].

Программа адаптации сотрудников исследуемого предприятия будет реализовываться с помощью метода наставничества. Данный метод заключается в том, что за новым работником закрепляется более опытный, который обучает и помогает новичку сразу в ходе работы.

Перед разработкой программы должны быть решены следующие задачи:

1. Систематизировать процесс адаптации и назначить лиц, ответственных за проведение программы адаптации. В процессе адаптации наставником будет выступать один из опытных коллег нового сотрудника. Лицом, ответственным за контроль и координацию процесса адаптации будут выступать непосредственный руководитель вновь принятого сотрудника и кадровый работник [4].

Мероприятия по адаптации должны осуществляться последовательно, как предполагает Программа адаптации, принятая в организации, и контролироваться ответственным лицом именно на месте проведения адаптационных мероприятий.

3. Введение материального стимулирования для наставников за каждого сотрудника, успешно прошедшего обучение в размере 3000 руб.

4. Повышение заработной платы кадровых работников в связи с появлением новых обязанностей, которые необходимо отразить в их должностных инструкциях;

5. Разработать методический материал необходимый для реализации программы адаптации:

- стандарты по выполнению работы;
- памятки на рабочих местах по технике безопасности для рабочих профессий;
- экзаменационные листы, направленные на выявление полученных знаний и умений, а также степень усвоения техники безопасности;
- опросник оценки эффективности программы адаптации для прошедших адаптацию сотрудников [1].

6. Программа адаптации должна учитывать особенности должности, уровень квалификации, опыт и психофизиологические способности нового работника;

7. Полностью информировать кандидатов об особенностях условий труда на этапе отбора персонала. Полное информирование об особенностях предлагаемой работы, поможет на этапе отбора отсеять неподходящих кандидатов и сохранить средства и время на их обучение.

8. Для сплочения коллектива проведение ежедневной планерки перед началом рабочего дня, на которой руководитель обозначает и распределяет рабочие задачи [3].

Реализация адаптации будет происходить в рамках следующих основных направлений адаптации:

1. Профессиональная адаптация работников, в рамках которой происходит усвоение должностных обязанностей;

2. Социальная адаптация работников, направленная на вхождение в коллектив;

3. Психофизиологическая адаптация, способствующая привыканию к трудовой деятельности и условиям труда;

4. Организационно-административная адаптация, помогает принять ценности и нормы, принятые в организации;

5. Экономическая адаптация, которая объясняет принципы начисления заработной платы.

После проведения адаптации для вновь принятого сотрудника об успешном вхождении в организацию можно говорить в том случае, если:

- новый работник не испытывает чувств напряженности и неуверенности;
- новый работник овладел необходимыми знаниями и умениями и результативно применяет их в ходе выполнения должностных обязанностей;
- новый работник полностью удовлетворен условиями труда, организацией и должностью [2].

При успешной сдаче экзамена, испытательный срок нового сотрудника заканчивается. В случае если новому сотруднику не удастся сдать экзамен, то вновь принятый работник увольняется в связи с не прохождением испытательного срока.

В заключении можно сказать, что предложенные мероприятия должны способствовать в первую очередь устранению проблем, связанных с кадровой политикой НПП «Сенсор», а именно:

- снижение текучести кадров в целом, так и в течении первого года работы;
- увеличение выработки, в особенности сотрудников рабочих профессий.
- .

Эффективная кадровая политика в целом будет способствовать достижению целей предприятия, и также должна привести к следующему:

1. Повышение экономических показателей, таких как выручка, рентабельность, фондоотдача и т. д.;
2. Создание благоприятного климата, повышение удовлетворенности трудом и лояльности у сотрудников;
3. Формирование благоприятного имиджа компании среди потенциальных сотрудников;

4. Обеспечение соответствия содержания труда квалификации, способностям и интересам работников;

5. Сокращение частоты производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сокращение потерь рабочего времени из-за временной нетрудоспособности работников;

6. Повышение обоснованности кадровых решений.

Все выше перечисленные мероприятия способствуют изменению типа кадровой политики НПП «Сенсор» с пассивного на активный.

В результате при обеспечении соответствия кадровой политики нормативным требованиям можно говорить, что кадровая политика эффективная

Библиографический список:

1. Афанасьева, Е. С., Мирошниченко, Н. В. / Кадровая политика как инструмент обеспечения конкурентных преимуществ предпринимательских структур / [Электронный ресурс] /Е. С. Афанасьева, Н. В. Мирошниченко // Вестник института экономики и управления новгородского государственного университета им. Ярослава мудрого. – 2015. – №3..

2. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2017. —560 с.

3. Борщева, А. В., Ильченко, С. В. Оценка эффективности кадровой политики организации [Электронный ресурс] / А. В. Борщева, С. В. Ильченко // Вестник экспериментального образования. – 2017. – №4 (13).

4. Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах: учеб. пособие / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2015. –96с.

5. Заернюк, В.М., Черникова, Л.И., Забайкин Ю.В. Тенденции, проблемы и перспективы развития золотодобывающей отрасли России [Электронный ресурс] / В. М. Заернюк, Л. И. Черникова, Ю. В. Забайкин // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2017. – №9 (339).

6. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: Учебник / А. Я. Кибанов. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2017, с. 359.

7. Кондратьева, Е. А. Содержание, задачи и методики формирования кадровой политики предприятия [Электронный ресурс] / Е. А. Кондратьева // Социально-экономические явления и процессы. – 2019. – №7.