

УДК 331.108

*Загороднюк А.В., бакалавр кафедры экономики и управления
ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет»
Россия, Владивосток*

*Масилова М.Г., к., социол. н., доцент
кафедры экономики и управления
ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет»
Россия, Владивосток*

*Zagorodnyuk A.V., bachelor of the Department of Economics and Management
Vladivostok State University, Russia, Vladivostok*

*Masilova M.G., Candidate of Social Sciences, Associate Professor
Department of Economics and Management
Vladivostok State University, Russia, Vladivostok*

Направления реализации кадровой политики

Аннотация. Совершенствование кадровой политики важно для того, чтобы компания могла эффективно управлять своими сотрудниками, привлекать и удерживать лучших специалистов, а также соответствовать изменяющимся требованиям рынка и общества. Это может помочь компании улучшить свою репутацию и имидж, что может привлечь больше клиентов. Пересмотр основ этого вопроса создает более продуктивную и мотивированную рабочую среду, что в свою очередь может привести к повышению производительности и прибыли компании. В данной статье рассматриваются методы, применяемые для анализа кадровой политики, проводятся расчеты ключевых показателей для анализа кадрового состава, а также предлагаются мероприятия по совершенствованию кадровой политики.

Ключевые слова: кадровая политика, совершенствование, организация, сотрудники, кадровый состав, рынок, клиенты.

Improvement of personnel policy

Annotation. Improving the HR policy is important so that the company can effectively manage its employees, attract and retain the best specialists, as well as meet the changing requirements of the market and society. This can help the company improve its reputation and image, which can attract more customers. Redefining the fundamentals of this issue creates a more productive and motivated work environment, which in turn can lead to increased productivity and company profits. This article discusses the methods used to analyze personnel policy, calculates key indicators for personnel analysis, and suggests measures to improve personnel policy.

Keywords: HR policy, improvement, organization, employees, personnel, market, customers.

Кадровая политика играет ключевую роль в успешном функционировании организации. Имеющиеся сотрудники и их компетенции, мотивация, удовлетворенность работой и другие аспекты персонала влияют на эффективность бизнеса, его конкурентоспособность и бренд работодателя [1]. Поэтому постоянное совершенствование кадровой политики является необходимым условием для успешного развития компании.

Проблемы теории и практики кадровой политики глубоко изучены российскими и зарубежными исследователями. Среди наиболее значимых публикаций следует упомянуть работы отечественных специалистов А.П. Егоршина, А.Я. Кибанова, А.А. Лобанова, Омариева З. Х и др.

По мнению Е. П. Пархимчик, кадровая политика организации – это сформулированные руководством организации видение, принципы, приоритеты, нормы, правила поведения в отношении кадров, обязательные для всех участников процесса управления персоналом с целью достижения стоящих перед организацией стратегических целей с учетом постоянно изменяющихся внутриорганизационных условий и требований внешней среды [2].

Т.Ю. Базаров толкует понятие кадровой политики следующим образом: «широком смысле - это система осознанных и определенным образом сформулированных и скрепленных правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие с долговременной стратегией фирмы. В узком смысле - это набор конкретных правил, пожеланий и ограничений (зачастую неосознаваемых), реализующихся, как в процессе непосредственных взаимодействий между сотрудниками, так и во взаимоотношениях между работниками и организацией в целом» [3].

Исследовать кадровую политику в организации можно, раскрывая последовательно:

- 1 миссию и стратегические цели организации,
- 2 внутриорганизационную и внешнюю по отношению к организации среды,
- 3 цели, задачи, принципы, приоритеты кадровой политики организации,
- 4 соответствие реализуемой кадровой политики внутреннему развитию организации и внешней ситуации,
- 5 отличительные черты кадровой политики, формулировки «отраслевых» кадровых политик,
- 6 разработанные планы, программы, сценарии, положения, процедуры, направленные на реализацию кадровой политики и кадровых стратегий,
- 7 результаты кадровой политики, стратегий и делаем вывод о ее эффективности.

Вместе с тем, в рамках изучения кадровой политики необходимо выявить социальную ориентированность руководителей [4].

Рассмотрим действующую кадровую политику и способы ее совершенствования в контексте предприятия, которое предлагает обширный комплекс продукции и услуг для производства мебели.

Анализ кадровой ситуации (таблица 1) позволяет выявить проблемы и потребности в персонале, а по его результатам разработать меры по улучшению кадровой политики и повышению конкурентоспособности организации на рынке труда.

Таблица 1 – Анализ кадровой ситуации

Показатели	2021	2022	2023	Отклонение, % 2021/2022	Отклонение, % 2022/2023
Численность на начало года, чел	143	149	166	104	111
Количество принятых работников за год, чел	20	25	19	125	76
Количество выбывших работников за год, чел	17	24	20	141	83
В том числе:					
- увольнение за нарушение трудовой дисциплины	1	2	0	200	0
-по собственному желанию	16	22	20	138	91
Численность на конец года, чел	146	150	165	103	110
Среднесписочная численность за год, чел	142	149	166	105	111
Общее число принятых и выбывших работников, чел	37	49	39	132	80
Коэффициент оборота по приему, %	14	17	12	121	71
Коэффициент оборота по выбытию, %	12	16	12	133	75
Коэффициент оборота персонала, %	26	33	23	127	70

Сравнивая показатели, можно сказать, что на предприятии наблюдается высокий коэффициент оборота персонала. В компании имеется высокая текучесть кадров.

Метод включенного наблюдения, анкетирование показали, что такая высокая текучесть кадров связана с отсутствием возможности карьерного роста, недостаточной материальной мотивацией и недостаточной формализацией функционала сотрудников, имеющиеся должностные инструкции устарели и не отражают вновь появившихся задач сотрудников.

Управление персоналом в организациях малого бизнеса, к которым относится исследуемое предприятие, по сравнению с крупными предприятиями имеет существенные отличия. Так, специфическими характеристиками являются меньшая степень формализации работы; доступность «начальников» для непосредственного взаимодействия; открытость и прозрачности деятельности, при которой усилия каждого работника видны всем; практически полное отсутствие отчуждения от результатов труда; быстрота принятия решений и коммуникации в целом [5].

Однако, с развитием предприятия, смены кадрового состава в нем, при недостаточной формализации возникают проблемы в организации труда, карьерных продвижениях, в оплате труда.

Для решения выявленных проблем предлагаем формализовать некоторые направления кадровой работы, одним из которых является обучение и карьера персонала. Создание нормативного акта по повышению квалификации даст работникам возможность познакомиться с перспективами обучения и дальнейшего карьерного роста [6].

Положение о повышении квалификации помогает компании определить требования к сотрудникам, порядок проведения оценки их работы и процедуры повышения квалификации. Оно также помогает сотрудникам понять, какие действия необходимо предпринять для получения повышения и какие навыки необходимо развивать.

Данный документ должен включать в себя ряд основных разделов:

- утверждение обязательности участия сотрудников в учебных мероприятиях;
- установление порядка и временных рамок для проведения повышения квалификации;
- разработка критериев для оценки профессиональных заслуг сотрудников;
- принятие на себя компанией обязательств по обеспечению необходимых обучающих активностей;
- включение положений об ответственности сторон за выполнение программы повышения квалификации;
- указание порядка внесения изменений в положение и порядка его применения.

Анкетирование сотрудников также показало, что работникам не нравится отсутствие четкого распределения обязанностей. Если прописать рабочие обязанности, то это поможет распределить персонал по позициям в соответствии с их знаниями и умениями. Поэтому важно обновлять должностные инструкции.

Общая структура должностной инструкции включает следующие пункты:

- общие положения;
- должностные обязанности;
- права;
- ответственность.

Прежде всего, люди работают из-за материального вознаграждения. Система оплаты труда на предприятии должна быть привлекательной для работников, чтобы они хотели оставаться на этом месте и эффективно выполнять свои обязанности. Это поможет предприятию достигать своих целей и быть конкурентоспособным на рынке.

Чтобы определить успешность управленческих решений в компании, следует изучить итоги и результаты, которые появились после применения этих решений. В анализ могут входить рассмотрение финансовых метрик, оценка качества производимых товаров или услуг, измерение степени удовлетворенности потребителей и работников, а также проверка достижения намеченных стратегических целей.

Библиографический список

1. Царева, Н. А. Бренд работодателя: разработка инструментария диагностики / Н. А. Царева, Л. А. Лисица // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2019. – Т. 8, № 4(29). – С. 383-387.
2. Пархимчик Е. П. Кадровая политика организации: учеб. пособие / Е. П. Пархимчик. – Минск : ГИУСТ БГУ, 2011. – 128 с.
3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 4-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2017. —560 с.
4. Богдан Н.Н., Масилова М.Г. Социальная ориентированность как составляющая управленческой компетентности руководителя // Управленец. 2014. №3 (49). С. 24-29
5. Масилова М.Г. Особенности построения управления персоналом на малых предприятиях сферы общественного питания / М.Г Масилова, А.В.Рыжкина // Экономика: теория и практика. 2017. № 3(47). – С. 61-65
6. Масилова М.Г. Профессиональное самосовершенствование работников: мотивация и реальность //Территория новых возможностей. 2021. № 3 (13). С. 79-90.