

Кадровая политика предприятия и пути совершенствования кадровых технологий управления персоналом

Печёнкина Юлия Олеговна, студентка магистратуры Российского государственного гуманитарного университета, Россия.

Аннотация: В статье рассматриваются теоретические аспекты кадровой политики и ее технологий в рамках системы управления персоналом. Выделены причины для совершенствования кадровой политики предприятия. Предложены рекомендации улучшения технологий кадровой политики с целью роста производительности труда персонала предприятия.

Ключевые слова: кадровая политика; кадровые технологии; управление персоналом; персонал; кадры.

Personnel policy of the enterprise and ways to improve personnel technology personnel management

Pechenkina Yuliya Olegovna, master student of the Russian State University for the Humanities

Annotation: The article discusses the theoretical aspects of personnel policy and its technologies in the framework of the personnel management system. Highlighted the reasons for improving the personnel policy of the enterprise. Recommendations for improving the technology of personnel policy with the aim of increasing the productivity of the personnel of an enterprise are proposed.

Keywords: personnel policy; personnel technology; personnel Management; staff; frames.

Крайне малое количество современных предприятий России могут похвастаться тем, что в организационной структуре их компании есть отдельное подразделение, которое занимается кадровыми технологиями управления персоналом. Кроме того, слишком низкий процент от общей доли менеджеров,

способен рационально оценивать свой рабочий персонал, мотивировать его на достижение плана предприятия по реализации некоторых задач. Если рассматривать менеджмент с точки зрения функций, то мы имеем четыре важных элемента: планирование, организация, контроль и мотивация. С последней функцией у многих отечественных менеджеров большие сложности.

Технология управления персоналом дает предприятиям возможность решить кадровые задачи, стоящие перед ними в любой момент. С их помощью обеспечивается высокая эффективность управления сотрудниками, что отражается в виде таких показателей, как рентабельность производства, себестоимость продукции и уровень продуктивности труда [2].

Чтобы компания занимала лидирующие позиции, а ее конкуренты были позади, руководству необходимо формировать свою команду рабочего персонала исключительно из профессионалов. Кроме того, руководству фирмы необходимо уделять достаточно внимания управлению людьми, в которые входят их личное «эго», мотивация деятельности и удовлетворение потребностей их самореализации, что, по мнению многих школ менеджмента, крайне важно.

Возвращаясь к кадровой политике, стоит понимать, что именно благодаря ей можно сформировать команду высокого уровня качества, это способствует росту конкурентоспособности предприятия. Изначально перед менеджерами по персоналу стоит задача найти специалистов и оценить их профессиональные знания, навыки и потенциал. Стоит обратить внимание на деловые качества кандидатов, важно узнать личностные характеристики будущих работников, какой их темперамент, какой у них психотип, их увлечения, видения на жизнь, сферу деятельности предприятия и так далее.

Требуется время на процесс отбора кандидатов. Принимать на работу необходимо лучших специалистов. С каждым работником подписывается трудовой договор, отдел кадров помогает человеку адаптироваться на новом месте. Как правило, отбор кадров происходит в напряженных условиях, где требуются

значительные эмоциональные, психологические, материальные и временные затраты отдела кадров.

Кадровая политика – это «сбалансированная кадровая работа, направленная на достижение целей и задач организации, реализуется через формулировку высокопродуктивного, сплоченного кадрового потенциала, способного своевременно реагировать на меняющиеся требования рынка, и разработка программы реализации поставленных целей с учетом микро – и макроокружения» [3].

Для эффективного управления персоналом, компании необходимо проводить постоянное увеличение финансирования своего рабочего персонала, инвестировать в него свои средства и информацию, которая помогла бы работникам предприятия стать лучше и более эффективными во время производственного цикла продукта компании.

Ключевым объемом во время управления персоналом является человек. По сути, человек вызывает значительные осложнения, поскольку требует индивидуального подхода и принятия его личных психологических потребностей. Чем выше размер количества рабочего персонала на предприятии, тем важнее становится роль кадровой политики для управления персоналом.

Усовершенствование кадровых технологий позволяет любым предпринимательским структурам увеличивать эффективность работы своих сотрудников, что прямолинейно влияет на результаты производства компании. В конечном итоге формируется рост производительности труда – основного критерия конкурентоспособности производственной деятельности фирмы.

С целью анализа путей совершенствования кадровой политики, необходимо выяснить, соответствуют ли ее технологии и инструменты определенным критериям/показателям:

1. Социальная обусловленность, наличие определенных условий согласно принятой нормы.
2. Целесообразность по результату.

3. Потенциал для достижения целей и задач кадровых технологий.
4. Обеспеченность информацией.
5. Обеспечение условиями для эффективного принятия решений по кадровой политике компании.
6. Нормативная определенность.
7. Отсутствие противоречия правовым нормам.
8. Согласованность между организацией и ее персоналом отдельных и общих целей.

Лишь в том случае, когда эти критерии соблюдены, кадровые технологии управления персоналом могут приносить положительный эффект в общую эффективность деятельности предприятия. Напомним, что управление персоналом отвечает за ценный капитал любой организации – за его трудовую силу, за интеллектуальные способности персонала и его мотивацию (в этом элементе важную роль отводят менеджеру).

Поэтому, для того, чтобы провести процесс совершенствования кадровых технологий управления персоналом предприятия, стоит уделить отдельное внимание каждому базовому элементу, среди которых первое место отводится отбору и подбору персонала. Учитывая список базовых кадровых элементов, их важность можно распределить по аналогичному расположению (чем выше технология, тем выше ее значение, и наоборот).

Так, отбор персонала – это элемент кадровой политики, обеспечивающий соответствие качеств человека требованиям вида деятельности или должности в организации. Повышение эффективности и надежности отбора связывается с последовательным проведением проверки деловых и личных качеств кандидата, основанной на взаимодополняющих методах их выявления и источниках информации [1].

Как, к примеру, современному предприятию России, можно улучшить свои кадровые технологии в процессе отбора персонала? Рассмотрим основные рекомендации:

- увеличить расходы на внешние источники поиска рабочего персонала;
- привлечь к отбору персонала самого руководителя отдела или целого предприятия (в зависимости от того, для кого ищут подчиненных сотрудников);
- для поиска молодых сотрудников увеличить партнерские отношения с определенными ВУЗами региона, где выпускники имеют специальность сектора деятельности самого предприятия;
- проводить двухэтапное интервью (первый этап – отдел кадров, второй этап – сам руководитель);
- во время интервью использовать ролевые игры, провокационные вопросы и ситуационные задачи, которые связаны с практическим примером самого предприятия.

Второй базовый элемент, по которому стоит провести усовершенствования кадровых технологий – это адаптация персонала, где происходит процесс приспособления новых сотрудников к условиям среды предприятия.

Для ликвидации основных проблем современных предприятий по адаптации персонала можно рекомендовать:

- прикрепить куратора к новичку среди опытных работников (второго мотивировать материальным бонусом за удачную адаптацию новичка);
- ознакомление новичков с историей развития компании, ее обычаями и особенностями по сравнению с конкурентами.

Третий базовый элемент формирования кадровой политики – обучение персонала. Данный элемент крайне важен для любого предприятия, поскольку способствует реализации сотрудниками компании своих потенциальных возможностей. Для усовершенствования обучения персонала рекомендуется:

- проводить обучения для общего развития квалификации сотрудников предприятия;
- проводить обучение для изучения новых направлений деятельности предприятия, что позволит ему расширить дифференциал своего производства;

– увеличить в обучении долю игровых элементов, которые помогают вовлечь и заинтересовать сотрудников в процессе обучения;

– увеличить расходы на обучение персонала, чтобы отправить их на интересные семинары и конференции, где рассказываются современные тенденции развития сферы данного бизнеса.

Следующий элемент кадровой политики – оценка персонала. Для улучшения процесса оценки и аттестации сотрудников компании необходимо провести такие меры:

- использовать лишь прозрачную форму оценки персонала;
- использовать комплексный подход к аттестации персонала;
- для оценки персонала использовать широкую группу экспертов.

В случае неправильной оценки персонала предприятия, кадры хорошего уровня профессионализма могут уйти из компании, и наоборот, могут остаться те сотрудники, которые не соответствуют требованиям менеджмента предприятия.

Для формирования кадрового резерва организации, можно провести такие действия по улучшению процессу:

- привлечение большего количества молодых сотрудников, как стажеров;
- увеличить акцент на процесс управления развитием карьеры.

Управление развитием карьеры – это последний элемент кадровой политики. Для того чтобы увеличить качество кадровой технологии по управлению развития карьеры, руководству предприятия стоит сделать акцент на улучшение мотивирующих факторов, которые позволят сотрудникам компании увидеть реальность и целесообразность расти. Кроме того, важным элементом улучшения этой кадровой технологии является более активное использование кадрового «якоря» [2].

Учитывая важность кадровых технологий управления персонала, им стоит уделять значительное внимание по усовершенствованию каждого базового элемента. Формирование прочной основы кадровой политики позволяет функционировать предприятию на высоком уровне, а усовершенствование

кадровых технологий управления персонала – это важный инструмент для роста конкурентоспособности целой компании.

Таким образом, кадровая политика – основополагающий этап эффективной системы управления персоналом, целью которого является формирование высокопрофессиональной команды сотрудников, демонстрирующих высокий уровень производительности труда, вовлеченность к труду, а также удовлетворение от своей работы.

Список используемых источников:

1. Петров М.А., Прозоровская К.А. Эффективность труда персонала. Учебное пособие. — СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2016. — 78 с.
2. Старостин А.М., Швец Л.Г. Инновационные технологии в управлении человеческими ресурсами: проблемы трансфера в систему государственной и муниципальной службы // Социум и власть. 2012. № 6. С. 79.
3. Шаповал В.А. Кадровая политика и пути ее улучшения /О А. Шаповал Я //Экономика и общество – 2017 – Вып. 9 – С.712-715.