

ЦЫБИРИНА А.Ю., ст. гр. МОВ-09  
Науч. рук. Коцалап С.А.  
Донбасский государственный технический университет,  
г. Алчевск

## К ВОПРОСУ О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

*Изучена система кадровой политики, проанализированы пути ее совершенствования.*

**Актуальность.** Эффективное управление является ключевой предпосылкой успешного функционирования организаций в сфере бизнеса, в государственном и общественном секторе.

Создание производства всегда связано с людьми, работающими на предприятии (фирме). Правильные принципы организации производства, оптимальные системы и процедуры играют важную роль. Однако производственный успех зависит от конкретных людей, их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотиваций, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению.

В то же время трудовые отношения — едва ли не самая сложная проблема предпринимательства, особенно когда коллектив предприятия насчитывает десятки, сотни и тысячи человек. Трудовые отношения охватывают широкий круг проблем, связанных с организацией трудового процесса, подготовкой и набором кадров, выбором оптимальной системы заработной платы, созданием отношений социального партнерства на предприятии.

Поэтому для того чтобы предприятие работало эффективно, необходимо правильно организовать труд работников, при этом постоянно контролируя деятельность работников, используя различные методы управления персоналом.

**Цель исследования.** Теоретическое обоснование и анализ проблем кадровой политики, определение путей по ее совершенствованию.

**Основная часть.** Кадровая политика — это целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников.

Целевая задача кадровой политики может быть решена по-разному, и выбор альтернативных вариантов достаточно широк:

- увольнять работников или сохранять; если сохранять, то каким путем лучше переводить на сокращенные формы занятости, использовать на несвойственных работах, на других объектах, направлять на длительную переподготовку и т.п.;

- подготавливать работников самим или искать тех, кто уже имеет необходимую подготовку;

- набирать со стороны или переучивать работников, подлежащих

высвобождению с предприятия;

- набирать дополнительно рабочих или обойтись имеющейся численностью при условии более рационального ее использования и т.п. [4,2].

Для эффективного управления кадровой политикой создается система оперативного учета и анализа кадров, отражающая в каждый конкретный момент деятельности действительное положение за определенный промежуток времени на всех уровнях управления на предприятиях. Получаемая с ее помощью информация позволяет периодически оценивать тенденции изменения состава кадров на предприятии; разрабатывать научно-обоснованные и комплексные прогнозы и планы потребности в кадрах и на этой основе формировать кадровую политику, согласующуюся с планами социального развития каждого предприятия [5].

Основными направлениями совершенствования кадровой политики на современном этапе выдвигаются административные и экономические методы, социальные отношения и гарантии, которые, в свою очередь, состоят из элементов, представленных в структуре кадровой политики (см. таблицу) [1].

Таблица

Структура кадровой политики

Название	Цель	Пути реализации
1. Нормирование	Согласование принципов и целей работы с персоналом, с принципами и целями организации в целом, стратегией и этапом её развития	Необходимо провести анализ корпоративной культуры, стратегии и этапа развития организации, спрогнозировать возможные изменения, конкретизировать образ желаемого сотрудника, пути его формирования и цели работы с персоналом.
2. Программирование	Разработка программ, путей достижения целей кадровой работы, конкретизированных с учётом условий нынешних и возможных изменений ситуации	Необходимо построить систему процедур и мероприятий по достижению целей, своего рода кадровых технологий, закреплённых в документах, формах, и обязательно с учётом как нынешнего состояния, так и возможностей изменений
3. Мониторинг персонала	Разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации	Необходимо выделить индикаторы состояния кадрового потенциала, разработать программу постоянной диагностики

Наиболее важным направлением в организации работы с кадрами становится постоянное и всестороннее развитие кадров, совершенствование их знаний, профессиональных навыков и умений. Суть работы состоит в организации механизма, основанного на личном интересе работника,

экономических стимулах и социальных гарантиях, побуждающих персонал предприятия постоянно повышать свою квалификацию и профессионализм, что, в частности, позволит создать резерв для замещения более высоких должностей или ротации кадров в соответствии с потребностями производства.

Важнейшей составной частью кадровой политики становится скоординированная система оплаты труда и вознаграждения за результаты труда. Отсутствие современных методик по оценке труда может привести к негативным последствиям.

Решение проблемы вознаграждения — установление относительной справедливости в выплате заработной платы за выполненную работу, что побуждает работника к более эффективному труду. Решающим причинным фактором результативной деятельности людей является их мотивация [3].

**Выводы.** Таким образом, кадровая политика основывается на эффективности работы персонала. Результат деятельности кадров зависит в большей степени от способов мотивации.

Проанализировав проблемы кадровой политики, можно сделать вывод, что:

- путями ее совершенствования являются постоянное и всестороннее развитие кадров;
- совершенствование знаний персонала;
- повышение профессиональных навыков и умений;
- справедливое вознаграждение за выполненную работу.

#### **Библиографический список**

1. Агашкова А. Кадровая политика и кадровая стратегия предприятия. – М.: ПРИОР, 2006. – С. 98-103.
2. Кибанов А.Я. Разработка кадровой политики организации// Кадровик. Кадровое делопроизводство. – № 1. – 2009. – С. 184-190.
3. Стародубов В.И., Сидоров П.И., Коноплева И.А. Управление персоналом организации. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2006. – С. 64.
4. Чеховских И.А. Управление персоналом. В вопросах и ответах. – М.: Эксмо, 2010. – С. 204.
5. Коноваленко В.А., Коноваленко М.Ю. Управление персоналом. Креативный менеджмент. В помощь руководителю. – М.: Дашков и Ко, 2008. – С 224.