

УДК 331.103

Годованцева А.В.

Студент магистратуры

Чернышева Ю.С., к.т.н.

доцент кафедры «Управление и предпринимательство»

Донской государственной технической университет

ЭФФЕКТИВНАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ОСНОВА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: В статье рассмотрена роль эффективной кадровой политики для предприятия. Изучены этапы оценки кадровой политики предприятия. Даны рекомендации по формированию эффективной кадровой политики

Ключевые слова: персонал, предприятие, кадровая политика, формирование кадровой политики, управление персоналом, эффективность

Godovantseva A.V.

Graduate student

Chernysheva Y.S., Ph.D.

Associate Professor of the Department of Management and Entrepreneurship

Don State Technical University

EFFECTIVE PERSONNEL POLICY AS THE BASIS FOR ENTERPRISE PERSONNEL MANAGEMENT

Abstract: The article discusses the role of an effective personnel policy for an enterprise. The stages of assessing the personnel policy of the enterprise have

been studied. Recommendations for the formation of an effective personnel policy are given.

Key words: personnel, enterprise, personnel policy, formation of personnel policy, personnel management, efficiency.

Главное условие, способствующее поступательному развитию современной компании – это оптимизация использования трудовых ресурсов, раскрытие потенциала и способностей сотрудников предприятия [1].

Для более эффективной реализации трудового потенциала работников предприятия управление персоналом должно стать элементом организационной стратегии любой организации и быть при этом основной ее частью. Кадровая политика делает акцент на достижение стратегических целей предприятия и позволяет сформировать необходимые условия для реализации данных целей за счет квалифицированного персонала.

Анализ исследований отечественных и зарубежных специалистов показал, что в качестве одного из главных барьеров на пути создания эффективной кадровой политики выступает отсутствие комплексного подхода к разработке системы управления человеческими ресурсами. Это наглядно проявляется в том, что в последнее время активно изучают организационные и управленческие вопросы разработки кадровой политики, в то время как ее психологическая и административно-правовая основы остаются без надлежащего внимания [2].

Современная организация будет поступательно развиваться только в том, случае если ей удастся удерживать свои позиции на рынке и оперативно реагировать на изменение конъюнктуры, в том числе и за счет эффективной кадровой политики. Таким образом, можно сделать вывод,

что формирование эффективной кадровой политики – это важное условие для успешной деятельности предприятия.

В процессе оценки действующей на предприятии кадровой политики необходимо сделать акцент на ее преимуществах и недостатках с точки зрения экономической эффективности.

Для этой цели необходимо провести оценочную экспертизу на этапе предпроектной подготовки к совершенствованию кадровой политики исследуемого предприятия. Рекомендуемая последовательность оценки кадровой политики представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Этапы оценочной экспертизы кадровой политики предприятия

Эффективность прогнозирования и проектирования системы управления персоналом в современной организации обеспечивается в том случае, если после реализации проекта возрастает производительность

труда и результативность трудовой деятельности работников предприятия. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов может быть осуществлена путем расчета прибыли предприятия в пересчете на одного сотрудника. Предлагаемый подход позволяет учитывать взаимосвязь между факторами роста производительности труда и эффективностью использования человеческих ресурсов.

Предложенная методика оценки предусматривает разделение затрат по направлениям финансирования: материальные, организационно-технические, кадровые и др. Для эффективного проектирования кадровой политики предприятия рекомендуется учитывать ряд принципов, представленных на рисунке 2.

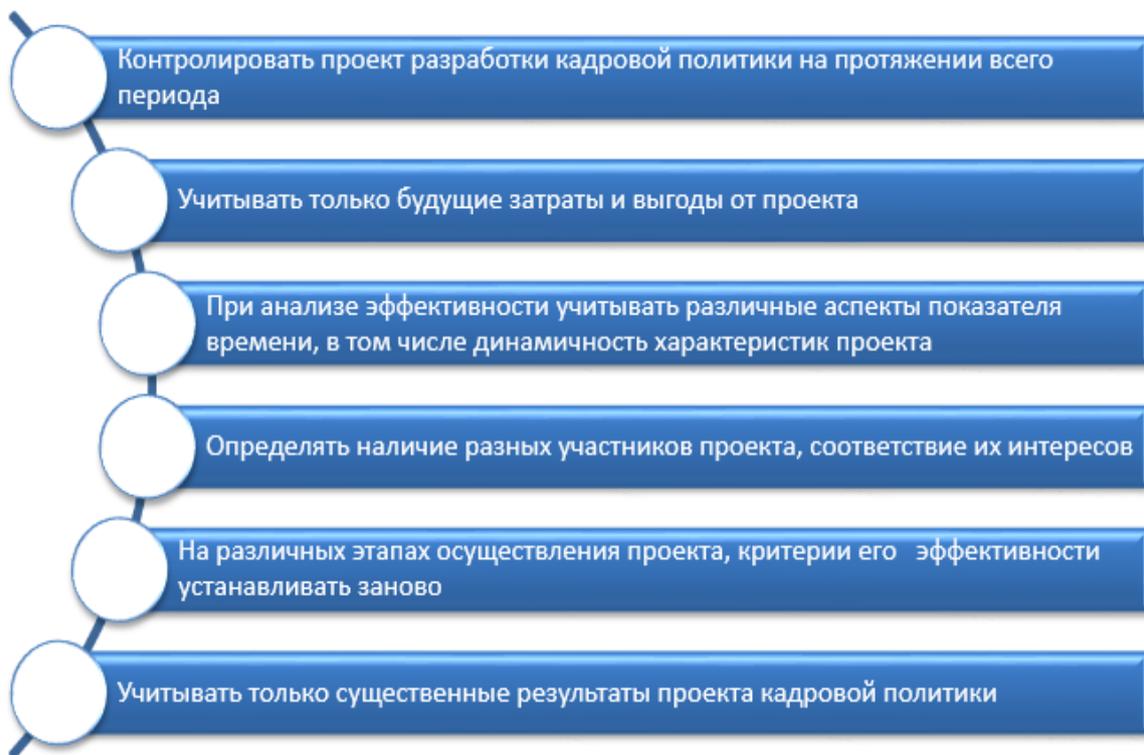


Рисунок 2 – Принципы проектирования кадровой политики предприятия

Эффективность проектирования кадровой политики зависит от формы субъекта хозяйственной деятельности:

– для новых компаний требуются значительные материальные вложения на осуществление проекта и продолжительное время его реализации;

– у работающих компаний имеются ресурсы для реализации проекта, что уменьшает размеры финансовых вложений;

– для компаний, находящихся в процессе реорганизации целесообразно использовать как имеющиеся ресурсы, так и привлекать инвестиции со стороны.

Использованные источники:

1. Коноплева, И.А. Совершенствование кадровой политики предприятия/ И.А. Коноплева // Общество, экономика, управление. - 2019. - №1. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-kadrovoy-politiki-predpriyatiya-1> (дата обращения: 17.10.2020).

2. Коноплева, В. С. К вопросу о влиянии системы управления персоналом на эффективность функционирования предприятия/ В.С. Коноплева // Общество, экономика, управление. - 2019. - №1. URL: <https://k-voprosu-o-vliyanii-sistemy-upravleniya-personalom-na-effektivnost-funktsionirovaniya-predpriyatiya> (дата обращения: 21.10.2020).

3. Горностаева Ж.В., Кузьмичев М.Е., Алехина Е.С. Пути рационализации модели управления персоналом на предприятии малого бизнеса / Инновационные исследования как локомотив развития современной науки: от теоретических парадигм к практике: электрон. сб. науч. статей по материалам IX Междунар. науч.-практ. конф. (г. Москва, 24 марта 2019 г.) / НИЦ МИСИ. -М.:НИЦ МИСИ, 2019. -С. 109-115.