

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Ю. В. Ли, И. И. Потапова

*Астраханский государственный
архитектурно-строительный университет*

В современных условиях возрастает значимость человеческого фактора в производстве и бизнесе. Это обусловлено тем, что именно кадровый потенциал персонала предприятия становится главным источником обеспечения эффективности, конкурентоспособности и устойчивости его развития. На сегодняшний день одним из стратегических направлений развития предприятия, которое направлено на обеспечение всех его участков высококвалифицированными и мотивированными сотрудниками, на создание креативного трудового коллектива, способного к переменам, обновлению, развитию, является управление персоналом.

Общеизвестно, что эффективность предприятия в значительной степени находится в зависимости от квалификации служащих, их расстановки и использования, что оказывает большое влияние на объем и темпы роста вырабатываемой продукции. Использование кадров прямым образом связано с переменной показателя производительности труда.

Трудовой потенциал содержит в себе различные предметы и средства труда, источники труда, способности, возможности или знания определенных лиц в конкретной сфере. Именно поэтому трудовой потенциал в масштабах предприятия представляет собой наибольшую величину предполагаемого участия сотрудников в производстве, при этом учитывающий их психофизиологические особенности, а также уровень профессиональных знаний и степень владения практическими навыками. Совершенствуя всевозможные направленности кадрового потенциала, можно определить вероятные способности предприятия, а также фактическую степень применения кадрового потенциала, выявить неиспользованные резервы и предсказать возможности предприятия в будущем.

Кадровая политика является одним из узловых элементов системы управления персоналом, который обеспечивает тактическое и стратегическое соответствие количественных и качественных параметров персонала предприятия и его потребностям [6, с. 44].

Проблемы совершенствования кадровой политики широко представлены в работах зарубежных и отечественных исследователей, таких как: Балашов Ю. К., Басаков М. И., Виханский О. С., Наумов А. И., Волгин А. П., Гончаров В. В., Десслер Г., Дятлов С. А., Зайцев Г. Г., Машков В. Н., Кибанов А. Я.

Согласно позиции Т. Ю. Базарова и Б. Л. Еремина, «кадровая политика – составная часть стратегически ориентированной политики организации. При этом целью кадровой политики является обеспечение опти-

мального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава персонала и его развития в соответствии с потребностями самой организации, требованиям действующего законодательства, а также действием рынка труда» [3, с. 87].

В отсутствии четко налаженной кадровой системы трудно повышать возможности предприятия, отвечать на изменяющиеся условия технологическим процессам и рынка в скором времени, создавать необходимые благоприятные условия труда, а также гарантировать возможность продвижения по службе и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне. Система работы с кадрами обязана быть спланирована так, чтобы постоянно добиваться увеличения в составе рабочей силы предприятия тех людей, кто обладает превосходными знаниями, и контролировать, чтобы подобных сотрудников становилось больше.

На кадровую политику в целом, содержание и специфику определенных программ и кадровых мероприятий влияет ряд факторов, которые по отношению к организации принято разделять на два вида: внешние и внутренние, представленные на рис. 1 [2, с. 210].



Рис. 1. Факторы формирования кадровой политики

Кадровая политика предприятия состоит из элементов, которые представлены в таблице 1 [2, с. 59].

Элементы кадровой политики

<i>№ п/п</i>	<i>Понятие</i>	<i>Значение</i>
1	Политика занятости	Предоставление высококвалифицированного персонала и формирования заманчивых условий труда, а также возможности в продвижении сотрудников с целью увеличения степени их удовлетворенности работой
2	Политика обучения	Формирование необходимой базы обучения для того, чтобы сотрудники имели возможность увеличить квалификационный уровень и тем самым приобрести вероятность профессионального продвижения в работе
3	Политика труда	Обеспечение максимальной заработной платы, нежели в других предприятиях, в соответствии со способностями, навыками и умениями, ответственностью сотрудника
4	Политики благосостояния	Обеспечение наиболее более обширного набора услуг и льгот, чем у других работодателей; социальные условия должны быть привлекательны для сотрудников и взаимовыгодны для обеих сторон
5	Политика трудовых отношений	Установление необходимых мероприятий с целью устранению трудовых инцидентов

На современном этапе в совершенствовании кадровой политики большинства предприятий, можно выделить множество направлений, основных тенденций (рис. 2) [4, с. 215].



Рис. 2. Основные тенденции совершенствования кадровой политики

Первая и ведущая тенденция – это гуманизация управленческой деятельности. Данное направление обусловлено тем, что нынешние предприятия видят в сотруднике лишь собственную ценность, главный источник. Для того, чтобы достичь поставленных целей, необходимо выполнять работу быстро и качественно и поэтому необходимо уважать, заботиться и развивать сотрудников.

Вторая тенденция взаимосвязана с первой и заключается в переходе от кадровой работы как учета работников предприятия к управлению персоналом и управлению человеческими ресурсами, такими как тактике и стратегии использования человеческого потенциала. Для того, чтобы быть лидером среди своих конкурентов, необходимо уметь руководить персоналом, отыскивать и приглашать необходимых сотрудников, мотивировать и оценивать, обучать и совершенствовать, планировать карьерную лестницу, и многое другое.

Третья тенденция состоит в усовершенствовании способов руководства персоналом. Данная направленность свойственна для каждого элемента кадровой политики как для найма и отбора, мотивации, оценки, обучения, планирования продвижения по службе, а также высвобождения персонала. Например, в оценивании персонала предприятия необходимо использовать следующие методы: Assessment center, деловые игры, управление по целям (МВО).

Четвертая тенденция – это внедрение информационных технологий в системы управления персоналом. Укрупнение предприятия требует автоматизации учета кадров, современные предприятия используют различные программы для кадрового учета, а также контроля и ведения документации. Компьютерные технологические процессы должны применяться и в планировании, процессе обучения, оценке персонала. Помимо этого, благодаря сети Internet и иным сетевым технологиям, возникают новейшие формы взаимодействия человека и организации. Если раньше присутствие сотрудников в офисе было необходимым условием для работы, то сейчас благодаря дистанционной работе SOHO (Small Office Home Office) присутствие не требуется. В соответствии с этим и кадровая политика должна подстраиваться под такой вид организации работы.

Пятая тенденция связана с общемировыми глобализационными процессами. Начнем с того, что в критериях глобализации человеческие ресурсы становятся все более мобильными не только внутри государства, но и между странами, конкурентная борьба за наилучшие кадры существует лишь не только на уровне организаций, но и на уровне стран (возникает подобный парадокс как «утечка мозгов»). А также появляются транснациональные компании, сотрудниками таких компаний являются представители разных государств и культур. В таких обстоятельствах возникает совершенно новая задача в управлении персоналом, а именно организация бесконфликтного и эффективного взаимодействия работников с различным национальным менталитетом, национальной системой ценностей, культурой [5, с. 231].

Подводя итоги можно сказать о том, что перед кадровой политикой стоит цель в создании сплоченной, ответственной, высокоразвитой и высокопроизводительной рабочей силы. Кадровая политика должна создавать не только благоприятные условия труда, а также предоставлять возможность сотрудникам предприятия продвигаться по службе и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне. Успешная деятельность любого предприятия в первую очередь зависит от сложной работы персонала, поэтому необходимо контролировать кадровую политику и постоянно совершенствоваться.

Список литературы

1. Андреев С. В. Кадровый потенциал и проблемы занятости : учеб. пособие. М. : Пегас, 2017. 325 с.
2. Весенин В. Р. Менеджмент : учеб. пособие. М. : Велби, 2017. 4282 с.
3. Иванцевич Дж. М., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом. М. : Дело, 2017. 240 с.
4. Дуракова И. Б. Управление персоналом : учебник. М. : Центр, 2017. 312 с.
5. Кобаков А. Я. Управление персоналом организации. М. : ГАУ, 2016. 243 с.
6. Маслов Е. В. Управление персоналом. М. : Бизнес книга, 2016. 287 с.

УДК 33.338.1

АНАЛИЗ ИНТЕНСИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ ФИЛИАЛА «АСТРАХАНЬ БУРЕНИЕ» ООО «ГАЗПРОМ БУРЕНИЕ»

Т. Б. Холодова, И. Е. Фадеева
Астраханский государственный
архитектурно-строительный университет

Кризисная ситуация в российской экономике, сложившаяся на сегодняшний день, представляется серьезной угрозой для множества отечественных предприятий. Далеко не каждая компания способна оперативно реагировать и адаптироваться к быстроменяющимся условиям хозяйствования. В такие моменты вопрос эффективности деятельности фирмы встает наиболее остро, а на эффективность деятельности, в свою очередь, оказывают влияние интенсивность и эффективность использования основных средств [1, с. 52], чем и обусловлена актуальность выбранной темы.

Как известно, производственные предприятия являются основным звеном экономики [3, с. 43], поэтому для анализа был выбран филиал «Астрахань бурение» ООО «Газпром бурение». Сегодня предприятие располагает парком буровых установок, позволяющих бурить любые скважины, в том числе и сверхглубокие (7000 метров и более), а также проводить капитальный ремонт скважин. Филиал «Астрахань бурение» применяет весь спектр современных технологий, используемых в процессе бурения, технические и программные средства, а также привлекает специалистов с