

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Юдина Елена Андреевна

студент, Саратовский социально-экономический институт РЭУ им. Г. В. Плеханова, РФ, г. Саратов

Аннотация. В статье рассматриваются пути совершенствования кадровой политики в организации. Приводятся основные статистические данные. Из чего делается вывод необходимости разработки эффективной кадровой политики. В статье также приводится понятие кадровой политики. Выделены основные направления ее совершенствования.

Ключевые слова: совершенствование, кадры, персонал, кадровая политика, предприятие.

По статистике, 75 % всех зафиксированных преступлений в организациях совершают сотрудники, имеющие доступ к конфиденциальной информации или ее активам. В 32 % случаев такие действия стоят предприятию более 500 тыс.долл. Почти все внутренние махинации (около 93 %) совершаются посредством многочисленных транзакций, в 42 % случаев каждая из которых составляет от 1 тыс.долл. до 50 тыс.долл. [5, с.31].

ТОП мошенников среди работников предприятия возглавляют исполнительные органы (около 24%), чуть меньше - специалисты по закупкам (22%), следом идут финансисты и бухгалтерия (20%) [6].

Среди самых популярных способов хищения ресурсов предприятия можно назвать присвоение или растрату активов организации (36%), а также проводимые закупки по завышенной цене (около 31%). Непосредственно на прямое хищение сотрудниками материальных ценностей и товаров предприятия приходится около 11% мошеннических действий [6].

Грамотные сотрудники кадровой службы компании посредством эффективно разработанной и реально действующей кадровой политики способны снизить убытки от таких действий на 60 %.

Таким образом, необходимо сделать вывод, насколько актуальной в настоящее время является задача совершенствования кадровой политики предприятия.

Улучшение использования кадрового потенциала путем совершенствования кадровой политики, введение эффективных методов и действенное управление кадровым составом компании помогает ей уменьшить различные существующие угрозы и возможные риски, что обеспечивает организации рост конкурентоспособности, а, значит, и экономическую эффективность осуществляемой деятельности в целом [1, с.82].

Люди, являясь кадровым ресурсом, несут в себе в то же время и опасности как для компании, так и для самих себя. С другой стороны, опасностями могут являться возможные выгоды, которые связаны с той же непредсказуемостью кадрового фактора. Работник компании является как один из важнейших ее ресурсов является также и источником возможных значительных убытков, и даже банкротства компании и ликвидации ее организационных структур, другими словами является основным источником возможного риска. Проведение

постоянной работы с кадровой политикой является важнейшей составляющей деятельности современного предприятия.

Таким образом, важнейшим условием, которое сегодня способствует поступательному развитию компании в современном мире, является эффективная кадровая политика, занимающаяся оптимизацией использования кадрового ресурса, раскрытие творческих возможностей работников предприятия. Но в реалиях отечественного предпринимательства до сих пор еще наблюдается большая разница между имеющимся у работников потенциалом и уровнем его использования компанией.

Кадровая политика предприятия является главным направлением осуществления компанией кадровой работы [3], определенной совокупностью форм, методов, принципов, организационного механизма по формированию целей и задач, которые будут направлены на сохранение уже существующего, укрепление и дальнейшее развитие кадрового потенциала, на формирование сплоченного высококвалифицированного и высокопроизводительного коллектива, способного вовремя реагировать на постоянно изменяющиеся требования и условия современного рынка с учетом разработанной стратегии развития компании и определенной стратегии управления ее кадровым составом.

В целях улучшения кадровой политики в организациях необходимо реализовать следующие мероприятия: усилить системность в процессе осуществления подбора персонала так, чтобы в этой работе охватывался весь спектр: от приема на работу работника до его ухода (увольнения); улучшить применяемую процедуру выдвижения: своевременное предоставление информации об открытых вакансиях, желаемых кандидатах, ответственности рекомендуемых и права выдвигать кандидатов, процедуры проведения обсуждения, назначения и введения в должность. Если рассматривать каждую из этих процедур в отдельности, то они выглядят мало существенными. Но все вместе они помогают поднять совершенно на новый уровень всю работу по организации подбора персонала.

Для повышения эффективности работы предприятия, своевременного планирования его развития немаловажным является проведение долгосрочного планирования кадровой политики предприятия. [4, с.82]

Для повышения рациональности использования потенциала персонала предприятия кадровая политика должна стать элементом установленной стратегии каждого предприятия и стать при этом основной ее составляющей. Кадровая политика предприятия прежде всего должна делать акцент своего внимания на достижении компанией возможных целей развития и генерировать определенную систему оценки уровня осуществления установленных целей.

Кадровая политика теснейшим образом взаимосвязана со всеми сферами хозяйственной деятельности предприятия. Решения принимаемые в сфере деятельности каких-либо комплексных функциональных подсистем компании оказывают влияние на кадровую политику всего предприятия целиком [2, с.639]. А основной целью кадровой политики предприятия, является обеспечение всех существующих в компании функциональных подсистем организованной системы управления и производственной системы предприятия достаточным числом сотрудников, с наличием необходимых навыков и качеств.

В настоящее время в качестве направлений совершенствования кадровой политики многие компании выделяют ряд следующих направлений и основных тенденций. Во-первых, это гуманизация осуществления управленческой деятельности предприятия. Нынешние компании привыкли воспринимать человека как свою основную ценность, важнейший необходимый ресурс.

Во-вторых, это переход соответствующих служб предприятия от осуществления кадровой работы как простого учета сотрудников к управлению кадрами - как определенной тактике и стратегии применения кадрового потенциала. Компаниям, которые стремятся к максимальной конкурентоспособности на рынке нужно управлять кадрами, проводить поиск и найм необходимых сотрудников, чаще их мотивировать и давать должную оценку их работе, организовывать обучение и дальнейшее развитие, планирование карьеры.

В-третьих, это совершенствование используемых методов кадрового управления. Подобная тенденция присуща всем составляющим кадровой политики.

В-четвертых, это использование инфотехнологий в организованных системах кадрового управления на предприятии. Расширение деятельности компании отражает необходимость автоматизировать учет кадров, нынешние компании применяют для этого самое разнообразное программное обеспечение для учета кадров, их контроля и ведения соответствующей документации.

В-пятых, это происходящие в настоящее время общемировые процессы глобализации. В настоящее время люди стали наиболее мобильны не только внутри нашего государства, но и между странами, а конкурирование за наилучшие кадровые ресурсы существует не только в рамках одной компании, но и на уровне компаний разных стран. Также образовалось множество ТНК, работники которых являются, как правило, представителями разных государств, религий и культур. Поэтому появилась необходимость организации эффективной и бесконфликтной работы сотрудников с разных национальностей, системой ценностей, культуры.

Подводя итог, очевидно, что именно эффективно организованная кадровая политика в качестве главной цели имеет создание сплоченной, ответственной, высокоразвитой и высокопроизводительной рабочей силы. Успешная деятельность любой компании, в первую очередь, зависит от взаимослаженной и стабильной работы высококвалифицированных кадров.

Список литературы:

1. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебное пособие / В. Р. Веснин. — М.: Проспект, 2015. — 688 с.
2. Волгина О.С. Совершенствование кадровой политики коммерческого предприятия // Молодой ученый. — 2016. — №11. — С. 639-642.
3. Демчук О.В. Совершенствование кадровой политики предприятия. - Режим доступа. URL: <http://www.jurnal.org/articles/2016/ekon59.html> (Дата обращения 10.02.2019).
4. Магомедбеков Г.У. Пути совершенствования кадровой политики в организации // Бизнес в законе. - 2014. - №2. - С.82-83.
5. Нежданов И.Ю. Мошенничество персонала. Еженедельник «Директор-Инфо» — 2017. — № 22. — С. 30—34.
6. Официальный сайт консалтинговой компании KPMG. - [Электронный ресурс] - Режим доступа. URL: <https://home.kpmg/ru/ru/home.html> (Дата обращения 10.02.2019).