

6. Изменение затрат на заработную плату дополнительную персонала	24,84–24,84	0	–
7. Изменение затрат на налоги, отчисления в бюджет и во внебюджетные фонды, отчисления местным органам власти	25–24,84	+0,16	+1,6
Итого	25–15	+10	+100

Заключение. Использование предложенной методики на практике поможет субъектам хозяйствования оперативно выявлять негативные моменты в ходе процесса майнинга и принимать, при необходимости, соответствующие управленческие решения.

УДК 331.108.2

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Воронина В.Л., к.э.н., доцент

Полтавская государственная аграрная академия, г. Полтава, Украина

Ключевые слова: кадры, кадровая политика, персонал, предприятие, управление

Key words: personnel, personnel policy, personnel, enterprise, management

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы, связанные с созданием эффективной кадровой политики – ключевой задачей управления современным предприятием любой отрасли. Улучшение кадровой политики предприятия не может эффективно осуществляться без предварительного совершенствования общей системы управления. Автор предлагает последовательность реализации определенных мероприятий по совершенствованию кадровой политики.

Annotation: The article discusses issues related to the creation of an effective personnel policy – a key task in managing a modern enterprise in any industry. Improving the personnel policy of an enterprise cannot be effectively carried out without first improving the overall management system. The author offers a sequence of implementation of certain measures to improve personnel policy.

В современных условиях важной проблемой является проведение эффективной кадровой политики на предприятии. Кадры любой организа-

ции являются ключевой категорией в рыночной системе хозяйствования. Создание эффективной кадровой политики – ключевая задача управления современным предприятием любой отрасли.

Для комплексного решения всех аспектов управления кадрами предприятия необходимо проводить не только теоретико-методологические научные исследования основных положений кадровой политики, но и разрабатывать конкретные методические и практические рекомендации [1, с. 27].

Процесс эффективного управления кадровой политикой обеспечивает решение социально-экономических проблем предприятия. В связи с этим вопросы управления кадровой политикой на предприятиях с целью обеспечения повышения производительности труда приобретают актуальность, приоритетность и большое значение.

Исследованием проблем кадровой политики посвящено немало работ ведущих ученых: А.В. Амоша, Л.Н. Бащенко, В.А. Бланка, В.Г. Воронкова, Ф. Гибни, М.В. Грачева, И.Л. Голдштейна, П. Друкера, А.Г. Лизунцова, Н.В. Зось-Киора, Т.Г. Нитчелла, Ю.Г. Одегова, А.Н. Яковенко и других.

Анализ структуры и функций подразделений предприятия, которые влияют на процесс формирования и реализацию кадрового потенциала, обнаружил их разобщенность. Часто они выполняют одни и те же задачи, но при этом используют различные инструменты. Это усложняет процедуру принятия и реализации решений по кадровым преобразованиям, увеличивает количество ошибок и приводит к несогласованности некоторых результатов. Считаем, что единая функциональная подчиненность кадровых служб должна осуществлять координацию всех подразделений, действовавших в процессе формирования и реализации кадровой политики предприятия.

В связи с этим следует постоянно совершенствовать структуру управления, изыскивать эффективные способы управления трудом, выделяя актуальные направления трансформации кадровой политики, формируя кадровую политику как основу стратегического управления [2, с. 7].

С целью проведения анализа системы стимулирования персонала, нами было проведено выборочное анкетирование персонала исследуемых предприятий. После обработки анкет были получены следующие результаты:

- практически полностью удовлетворены заработной платой: более 70% аппарата управления и 56% – остальной персонал;
- перспективы карьерного роста видят только 14% сотрудников коллектива предприятия;
- условиями труда удовлетворены полностью только 67% персонала, большинство из которых относится к аппарату управления.

Эффективность управления кадрами зависит от многих факторов, которые можно разделить на внешние, оказывающие влияние вне зависимости от интересов предприятия, и внутренние, на которые предприятие может и должно активно влиять. По данным анализа, существующие показатели в основном оценивают процессы внешней кадровой политики предприятий, а внутренние процессы оцениваются только со стороны стабильности кадрового состава и внутренней мобильности. Оценка внутренней кадровой политики осуществляется опосредованно.

Управление внутренним движением персонала, это действенный инструмент удержания на предприятии лучших и талантливых работников; обеспечение роста производительности труда, развитие различных функций предприятия [3, с. 17].

Причины, которые, по нашему мнению, чаще всего влияют на текучесть кадров исследуемых предприятий, представлены на рисунке 1.

Причины, влияющие на текучесть кадров	фактическая оплата ниже ожидаемой
	проблемы в отношениях с руководством или коллегами
	не всегда соответствующие условия труда
	низкая возможность карьерного роста
	недостаточно эффективная процедура отбора кандидатов, что иногда приводит к найму неподходящих людей
	низкая мотивация для работы в компании или на определенной должности
	ненормированная и чрезмерно интенсивная работа
	слабая адаптационная политика в первые три месяца после приема на работу
	возраст до 25 лет (именно в этот период люди наиболее склонны к частой смене работы)
	стаж на предприятии менее трех лет (если в течение этого времени работник не уволился, риск подобного значительно уменьшается)

Рисунок 1. Причины, влияющие на текучесть кадров
[составлено автором]

Необоснованные перемещения влекут за собой значительные финансовые затраты.

Это, прежде всего:

- потеря клиентов;
- упущенные возможности;
- потеря ценных сотрудников;

- финансовые затраты на подбор, замену, адаптацию и обучение нового персонала;
- непредвиденные расходы на оплату труда, связанные с движением персонала;
- потери, связанные с уменьшением отдачи и производительности персонала и, соответственно, снижение производительности и работы команд;
- социальные последствия в виде снижения привлекательности предприятия на рынке труда и потеря доверия к нему, как со стороны потенциальных кандидатов, так и потребителей.

Проведенный нами анализ управления персоналом исследуемых предприятий дал возможность определить актуальные стратегические направления совершенствования кадровой политики:

- совершенствование стратегии планирования и управления кадровым составом;
- совершенствование системы управления персоналом;
- совершенствование мотивации трудовой деятельности работников;
- обоснование стратегии повышения эффективности труда;
- информационное обеспечение кадровой политики;
- совершенствование социальных отношений;
- оценка эффективности системы управления персоналом;
- внедрение контроллинга персонала.

Считаем, что кадровая политика должна строиться на стратегических планах предприятия. Цели кадровой политики должны происходить от целей предприятия.

Таким образом, кадровая политика должна осуществляться в контексте лояльного отношения к сотрудникам предприятия. Коллектив должен быть сплоченным, с наличием организационной культуры и корпоративным духом, сильной мотивацией.

Считаем, что предлагаемые меры будут способствовать получению дополнительной прибыли предприятий; позволят работать более эффективно; быстрее достигать поставленных стратегических и тактических целей.

Список использованной литературы

1. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособ. – М : ИНФРА-М, 2011. – 301 с.
2. Красик А. Анализ эффективности вложений в персонал / Финансовая газета. – 2009. № 15. – С. 7–8.
3. Едронova В.Н., Бутина Р.И. Анализ практики корпоративных подходов к мотивации труда / Экономический анализ. – 2013. № 15. – С. 16–21.