

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Шишова Екатерина Александровна

магистрант

Забайкальский государственный университет, г.Чита

Аннотация. Целью данной статьи является исследование кадровой политики и системы управления персоналом, а также выбор направлений ее совершенствования. Кадровая политика связана, прежде всего, с выбором целевых задач, рассчитанных на перспективу, текущая же кадровая работа ориентирована на оперативное решение кадровых вопросов. в ходе исследования разработан механизма отбора кандидатов, который позволит повысить уровень профессионализма работников, повысить уровень производительности труда и снизить коэффициент текучести персонала.

Ключевые слова: кадровая политика, профессиональный портрет, личные качества, персонал

Актуальность темы заключается в том, что кадровая политика является одной из важнейших социально-экономических характеристик любого предприятия (организации). Особенную значимость данный аспект приобретает в рыночной экономике. Кадровая политика выступает ядром системы управления персоналом и реализуется через кадровую работу. Поэтому выбор кадровой политики связан не только с определением основной цели, но и с выбором средств, методов, приоритетов. Кадровая работа базируется на системе правил, комплексе мероприятий, связанных непосредственно с осуществлением подбора кадров, необходимой их подготовки, расстановки, использования, переподготовки, мотивации и продвижения.

Основные направления совершенствования организационной структуры предприятия, что отражено на рисунке 1.

Предложенные направления совершенствования организационной структуры предприятия позволят повысить эффективность управления персоналом, что в конечном итоге окажет положительное влияние на показатели деятельности персонала и предприятия в целом.

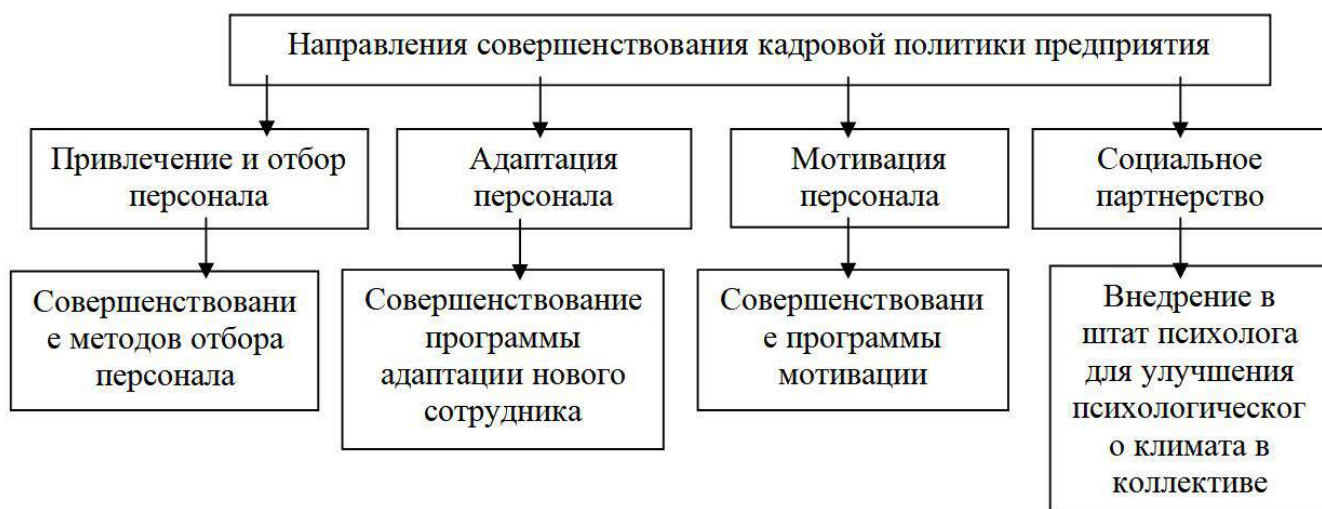


Рисунок 1. Направления совершенствования кадровой политики предприятия

Учитывая то, что самой многочисленной в составе управления Эксплуатационное вагонное депо г.Борзя является служба вагонного хозяйства, и для нее характерна самая высокая текучесть кадров в основном среди осмотровиков вагонов, составим карту поиска и привлечения кандидатов на должность (таблицу 1).

Для привлечения кандидатов на должность осмотровиков вагонов следует использовать более экономичные источники привлечения кандидатов, но при этом они должны привлечь их максимальное число.

Таблица 1. Карта поиска и привлечение кандидатов на должность

Источник привлечения	Способ привлечения
Внутренние каналы	
Внутренние кандидаты предприятия	Занять вакантное место могут студенты-практиканты, проходящие практику на предприятии
Кадровый резерв (база данных)	В базе данных может содержаться информация о подходящих кандидатах
Рекомендации сотрудников	Предложение подходящего кандидата на должность, необходимо осуществить внутреннюю информационную рассылку или разместить объявление на корпоративном сайте ОАО «РЖД»
Внешние каналы	
Поиск резюме в интернете на сайтах «поиск работы»	Следует хорошо изучить резюме, размещенное на сайте
Публикация объявления о вакансии в интернете	Необходимо опубликовать как можно больше объявлений на разных сайтах, чтобы сформировать поток кандидатов
Размещение объявления о вакансии в СМИ	При наличии средств в бюджете публикация объявления в газетах может существенно ускорить поиск
Поиск людей, которые могут порекомендовать вам нужных кандидатов	Поиск тех, кто мог бы дать рекомендации, не требуется, достаточно внутренних сотрудников
Взаимодействие с вузами или	Взаимодействие с учебными заведениями в области

другими организациями, готовящими или участвующими в повышении квалификации работников интересующих вас специальностей	трудоустройства способствует привлечению молодых специалистов
Взаимодействие с центрами занятости	Центры занятости могут оказать серьезное содействие в поиске необходимого кандидата

Отбор работников – это ряд действий, связанных с выбором из общего числа кандидатов на должности работников, обладающих качествами, необходимыми для количественного и качественного выполнения работ в соответствии с целями предприятия.

Предлагаемый механизм отбора персонала включает следующие ступени:

- определение задач и должностных обязанностей по каждой должности, описание требуемых результатов и критериев оценки эффективности, успешности работы;
- учет плана карьерного роста имеющихся работников;
- составление «профессионального портрета» по вакантным должностям;
- определение способов привлечения кандидатов;
- отбор кандидатов: предварительное собеседование, заполнение заявления и автобиографической анкеты;
- подготовка проекта трудового договора.
- заключение трудового договора.

Одним из наиболее важных аспектов при отборе персонала является создание формы «профессионального портрета». Такой портрет составляется специалистом кадровой службы совместно с руководителем соответствующего подразделения. В нем должны содержаться следующие сведения: образовательный и профессиональный уровень, профессиональные навыки, наличие дополнительных знаний, опыт работы, уровень решаемых на прежнем месте задач и степень ответственности, личностные качества, способность к обучению, развитию, трудовая мотивация, инициативность и т.д.

В таблице 2 приведена форма профессионального портрета, которая предлагается для оценки кандидатов на должность осмотрщика вагонов, а также результаты оценки трех кандидатов по 5-балльной шкале.

Таблица 2. Профессиональный портрет осмотрщика вагонов

Пол, возраст	Мужчина в возрасте от 20 до 45 лет
Требования к кандидату по профессии «осмотрщик вагонов»	Прошедшие соответствующую профессиональную подготовку, имеющие удостоверение установленного образца о присвоении квалификационного разряда осмотрщика, предварительный при приеме на работу и периодические медицинские осмотры и признанные годными по состоянию

	здоровья к работе осмтрщиком
Личные качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности	высокая концентрация и объем внимания, высокий уровень устойчивости, хорошая моторная память, развитое техническое мышление, ответственность, внимательность, аккуратность, бдительность, выносливость,
Желательные характеристики	Наличие опыта работы в аналогичных службах от 1 года

Внедрение данного механизма отбора кандидатов позволит повысить уровень профессионализма работников, повысить уровень производительности труда и снизить коэффициент текучести персонала.

Список литературы:

1. Знаменский, Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации. Учебник для магистров / Д.Ю. Знаменский. - М.: Юрайт, 2018. - 479 с.
2. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование / Ю.Г. Одегов. - М.: Юрайт, 2018. - 442 с.
3. Травин В. В., Магура М. И., Курбатова М. Б. Управление человеческими ресурсами. Модуль 4; Издательский дом «Дело» - Москва, 2013. - 128 с.
4. Ярных В.П. Кадровые политики и кадровые стратегии: цели, задачи, результаты / В.П. Ярных // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// www.smartcat.ru](http://www.smartcat.ru)