

Соловьева Анжелика Нюрзуновна

студентка

ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный
университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

УРОВЕНЬ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ПАО «ЯКУТСКЭНЕРГО»

***Аннотация:** статья посвящена вопросам кадровой политики в организации ПАО «Якутскэнерго» в городе Якутске. Автор раскрывает определение, основную суть и назначение кадровой политики. Целью статьи является разработка ряда эффективных рекомендаций для ПАО «Якутскэнерго». На основе анализа проведенного опроса среди работников определяется уровень реализации кадровой политики в организации.*

***Ключевые слова:** кадровая политика, кадровый потенциал, персонал, эффективное использование работников, политика организации.*

Согласно А.Я. Кибанову: «Кадровая политика организации – генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации» [1, с. 3].

Актуальность объясняется: – максимально результативное использование кадровой политики в организации считается одной из главных задач в условиях рыночной экономики; – обеспечение высокого качества кадрового потенциала является одним из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия.

Среди продвинутых и развивающихся организаций, нацеленных на успех в области кадровой политики, умение своевременно формулировать цели в соответствии со стратегией развития организации, ставить проблемы и задачи, выявлять способы и организовывать достижение целей сможет в значительной мере улучшить производительность и качество труда, морально-психологический климат внутри коллектива и личную эффективность служащего.

Цель нашей работы – разработать рекомендации по совершенствованию кадровой политики в организации ПАО «Якутскэнерго».

Объектом исследования в данной работе является организация ПАО «Якутскэнерго». *Предмет* исследования – кадровая политика.

Исправная работа предприятия напрямую зависит от эффективности и качества трудовой деятельности персонала. Персоналом предприятия называется основной (штатный) состав его работников. Кадры – это главный и решающий фактор производства, первая производительная сила общества [3]

Кадровая политика есть в каждой организации. Однако ее формулировка гласит, что человеческий фактор стоит во главе данной политики в компании. Её реализация имеет целью создания высокопроизводительного и высококвалифицированного, дружного и надежного коллектива, способного тактично и соответствующе откликаться на изменения внутренней и внешней среды.

Назначение кадровой политики:

- своевременно формулировать цели в соответствии со стратегией развития организации;
- ставить проблемы и задачи;
- находить способы и организовывать достижение целей.

Как и стратегия развития организации в целом, кадровая политика разрабатывается с учетом внутренних ресурсов и традиций организации и возможностей, предоставляемых внешней средой. Кадровая политика является частью политики организации и должна полностью соответствовать концепции ее развития [2, с. 297].

ПАО «Якутскэнерго» является крупнейшей энергетической компанией на Дальнем Востоке России. Структура и направления деятельности четко определены и распределены. В такой организации кадровая политика явно занимает не последнее место по важности.

Две основные задачи, которые ежедневно решает Компания – надежность инфраструктуры жизнеобеспечения и эффективность бизнеса в целом [4]

В течение года в рамках кадровой политики ПАО «Якутскэнерго» проводит ряд мероприятий:

1. Оценка по результативности труда, личностным и деловым компетенциям;

2. Организация и проведение практик для студентов вузов, сузов Республики Саха (Якутия), Сибири и Дальнего Востока;

3. Проект «Фабрика молодых энергетиков» (трудоустройство в Компанию выпускников ВУЗов и сузов Республики Саха (Якутия), Сибири и Дальнего Востока);

4. За высокие достижения в труде работники Общества отмечаются ведомственными отраслевыми наградами;

5. Проводятся тренинг по саморазвитию Молодежного объединения «Лидер» и командообразующий тренинг для работников филиала Энергосбыт.

Среди сотрудников отдела по корпоративному управлению и персоналу ПАО «Якутскэнерго» было проведено исследование методом анкетирования на тему: «Уровень реализации кадровой политики в вашей организации». В ходе исследования был использован метод – опрос, в котором приняли участие 11 человек в возрасте от 38–44 лет. Из них 9 – женщины, 2 – мужчины. Было 10 вопросов, на которые нужно было ответить, выбрав один вариант из представленных. Рассмотрим основные вопросы из проведенного анкетирования:

На четвертый вопрос о частоте проведения тренингов по саморазвитию для работников, все 11 респондентов ответили-1 раз в год.

На вопрос о проведении корпоративных праздников 9 респондентов ответили, что проводятся постоянно, двое – часто.

На последний вопрос «Оцените уровень реализации кадровой политики в вашей организации», 6 респондентов-на высоком уровне, 5-средний (рис. 1).



Рис. 1

В результате анкетирования среди работников, была проведена обработка данных и произведен анализ. В целом сотрудники отдела по корпоративному управлению и персоналу ПАО «Якутскэнерго» удовлетворены уровнем реализации кадровой политики в организации, и подавляющее большинство считают его достаточно высоким.

Специально для ПАО «Якутскэнерго» были составлены ряд рекомендаций, реализация, которых, несомненно, даст высокие результаты в области кадровой политики организации. Ведь кадровая политика является одной из главных составляющих всей политики компании.

Рекомендации:

1. В целях стимулирования молодых специалистов предлагается внедрить методику гибкой системы оплаты, зависящей от уровня образования, специальной подготовки, профессиональных умений.

2. Устранение или уменьшение вредных условий производства на основе совершенствования технологических процессов.

3. Единовременные выплаты за участие в развитии работы отдела.
4. Создание комнат отдыха для специалистов и технического обслуживающего персонала в каждом отделе (цехе).
5. Организация и проведение корпоративных праздников.

На сегодняшний день, кадровая политика есть в каждой организации, она является неотъемлемой частью координационной и производственной политики. Грамотная кадровая политика, проводимая организациями, вполне может считаться потенциальным гарантом социально-экономического благополучия и процветания не только самой организации, но, а также и страны в целом. Мы уверены, что рекомендации, представленные в работе, помогут организации поднять уровень кадровой политики на еще несколько ступеней.

Список литературы

1. Управление персоналом организации: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская; под ред. А.Я. Кибанов. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – С. 297.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская; под ред. А.Я. Кабанова. – М.: Проспект, 2014. – С. 3.
3. Антонова Т. Кадровая политика в организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/kadrovaya-politika-v-organizacii> (дата обращения: 16.04.16).
4. Официальный сайт ПАО «Якутскэнерго» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://yakutskenergo.ru/About_company/social-responsibility/empl/ (дата обращения: 16.04.16).
5. Борисова У.С. Проблема оттока молодых специалистов в организации (на примере ОАО АК «Якутскэнерго» Якутская теплоцентраль) / У.С. Борисова, Ю.А. Опарина // Экономика и социум. – 2013. – №3 (8). – С. 501–503.