

Беличкина Маргарита Андреевна

студентка

Научный руководитель

Палагутина Наталья Васильевна

старший преподаватель

ФГАОУ ВО «Дальневосточный федеральный университет»

г. Владивосток, Приморский край

НЕЭФФЕКТИВНАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОДНА ИЗ ОСНОВНЫХ ПРОБЛЕМ РАЦИОНАЛЬНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Аннотация: статья посвящена изучению актуальной проблемы эффективного использования трудовых ресурсов предприятия. Трудовые ресурсы предприятия на сегодняшний день являются самым значимым фактором производства, от которого зависит эффективность работы всего предприятия. Нередко компании сталкиваются с проблемой низкой эффективности работы персонала, что тормозит деятельность фирмы в целом, а соответственно влечет за собой убытки. Одним из факторов успешного ведения бизнеса является правильно подобранная и продуктивно работающая команда, то есть эффективная кадровая политика. В статье рассмотрена зависимость эффективности работы предприятия от проводимой кадровой политики, а также методы оценки кадрового потенциала предприятия.

Ключевые слова: трудовые ресурсы предприятия, кадровая политика, управление трудовыми ресурсами, эффективное использование трудовых ресурсов.

Говоря о факторах производства, которые часто упоминаются в экономической теории, невозможно не вспомнить о труде или по-другому трудовых ресурсах, подразумевающих под собой умственные или физические способности людей, непосредственно задействованных в производстве различных товаров или

услуг на предприятиях. На сегодняшний день трудно представить функционирование хотя бы одного предприятия без человека, поэтому можно утверждать, что трудовые ресурсы являются основным и самым значимым фактором производства.

Эффективное управление предприятием невозможно без формирования и продуктивного использования трудовых ресурсов. Более того, для предприятий, действующих в отраслях и на рынках, где существуют условия, близкие к условиям рынка чистой конкуренции, повышение эффективности использования трудовых ресурсов зачастую является едва ли не единственной возможностью завоевать конкурентные преимущества. Каждый руководитель организации стремится к эффективной и конкурентной деятельности фирмы, а персонал является тем ресурсом, который это либо обеспечивает, либо не обеспечивает.

Таким образом, руководители предприятий часто обращают внимание на такую проблему, как низкая эффективность использования персонала, наличие которой можно определить по следующим сигналам:

- текучесть кадров, превышающая норму;
- переработка персонала;
- нехватка трудовых ресурсов;
- избыток трудовых ресурсов;
- несоответствие занимаемой должности;
- низкий уровень квалификации трудовых ресурсов.

Указанные сигналы действительно свидетельствуют о неэффективном использовании трудовых ресурсов на предприятии, так как основными принципами эффективного использования трудовых ресурсов являются соответствие численности работников объёму работы, равномерная и полная загрузка всех работников предприятия, использование персонала в соответствии с его должностными обязанностями, эффективность использования рабочего времени сотрудником. Основная задача, стоящая перед руководством предприятия, заключается в организации процесса работы персонала таким образом, чтобы его деятель-

ность была максимально продуктивна. Для результативного управления персоналом на предприятии и в сфере бизнеса необходима целостная система работы с кадрами, которая позволит управлять ими от момента приема на работу до завершения карьеры.

Текучка кадров, нехватка трудовых ресурсов, переработка персонала, несоответствие занимаемой должности, неэффективная работа предприятия – все эти сигналы можно отнести к одной проблеме, заключающейся в неэффективной кадровой политике предприятия. Для более четкого понимания всех причинно-следственных связей ниже, на рисунке 1, представлено дерево проблем.

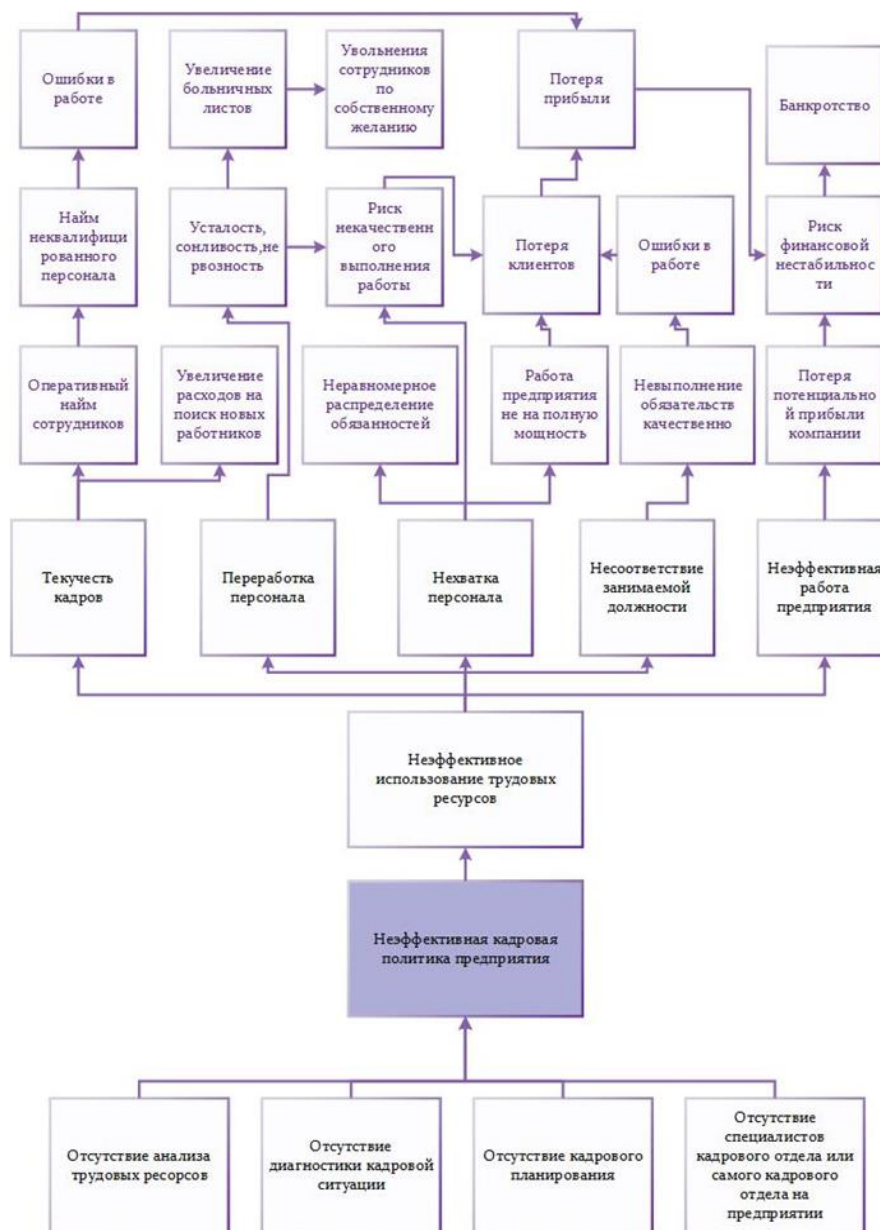


Рис. 1. Дерево проблем

Источник: составлено автором.

Почему именно кадровая политика стала основной проблемой, провоцирующей перечисленные сигналы? Кадровая политика представляет собой основу управления трудовыми ресурсами на предприятии, реализуемой кадровой службой предприятия. Главная цель кадровой политики заключается в создании системы управления кадрами, базирующихся на экономических стимулах и социальных гарантиях, ориентированных на достижение высокой производительности труда, повышение эффективности производства, получение организацией наилучших экономических результатов. Основными задачами кадровой политики являются:

- обеспечение предприятия достаточным количеством трудовых ресурсов надлежащего качества;
- создание условий труда;
- эффективное использование кадров;
- поддержание высокой производительности труда.

Зачастую отдел кадров на предприятии занимается только ведением документации, то есть только оформлением приказов и распоряжений, а также хранением кадровой информации. Следовательно, упускаются другие не менее значимые задачи кадровой политики, а именно обеспечение предприятия достаточным количеством трудовых ресурсов, а также эффективное их использование. В связи с этим наблюдается большая текучесть кадров, большая загруженность специалистов, отсутствие замещающей коллеги на время временной нетрудоспособности по причине незнания специфики работы, отсутствие планирования карьеры и обучения, неправильное распределение обязанностей, а также полное отсутствие диагностики кадровой ситуации и анализа персонала.

Эффективность работы предприятия напрямую зависит от того, насколько рационально используется там кадровый потенциал. Повышение эффективности использования кадрового потенциала предприятия представляет собой сложную систему, включающую множество элементов. За выполнение данной задачи, как правило, также является ответственным кадровый отдел, который осуществляет

процессы, позволяющие создать надежный и трудоспособный коллектив. Эффективность любого предприятия зависит от квалификации работников, правильной организационной структуры. Поэтому важным аспектом кадровой политики предприятия является обучение и профессиональное развитие (повышение квалификации) сотрудников, что способствует развитию конкурентных преимуществ предприятия. Получение новых знаний, развитие профессиональных компетенций позволяет быстро адаптироваться как персоналу предприятия, так и целой компании под обновляющуюся и модернизирующуюся конъюнктуру рынка. Все это, в конечном итоге, влияет на такие экономические показатели, как объемы выполненных работ или оказанных услуг, темпы прироста производства, использование материальной базы и др.

Оценку кадрового потенциала предприятия осуществляют посредством качественных и количественных методов. Качественные методы свидетельствуют о физическом потенциале работников (выносливость, состояние здоровья); об уровне квалификации персонала; о дисциплинированности, выносливости. К количественным показателям можно отнести: численность персонала, суммарный объем рабочего времени, отведенный для выполнения работ в режиме нормальной интенсивности труда.

Следовательно, в основе кадровой политики любого предприятия должно уделяться особое внимание анализу трудовых ресурсов. Причем это касается не только анализа показателей эффективности их работы, среди которых производительность труда, выработка и т.д., но и таких показателей как текучка кадров, требуемое и фактическое число сотрудников. Также не стоит забывать об анализе трудовых ресурсов по возрасту и квалификации, это позволит найти проблемные точки и сформировать меры по их устранению, что в любом случае повысит эффективность их использования. Управляющему персоналу компании необходимо разговаривать со своими подчиненными, что позволит получить от них обратную связь о возможных неудовлетворенностях, переживаниях и про-

блемах, которые мешают полной отдаче работе. Данный факт позволит своевременно отреагировать на запросы персонала, создать необходимые условия и устранить проблемы без потери кадров, их опыта и знаний.

Таким образом, неэффективное использование трудовых ресурсов предприятия возникает из-за неэффективной кадровой политики, формирующейся в первую очередь по причине отсутствия анализа трудовых ресурсов и планирования кадрового потенциала.

Актуальность исследования этой проблемы невозможно переоценить, ведь трудовые ресурсы любого предприятия являются, по мнению многих авторов, самой важной составляющей ведения бизнеса, что поддается логической цепочке: рациональное, эффективное использование трудовых ресурсов = успех и эффективность предприятия.

Добиться эффективного использования трудовых ресурсов предприятия можно благодаря эффективной кадровой политике, которая позволяет рационально управлять трудовыми ресурсами предприятия, создавать благоприятные условия для их функционирования и принимать меры по их развитию и дальнейшему применению их потенциала.

Грамотно сформированная кадровая политика позволяет создать оптимальный баланс между автоматизацией производства и его обеспечением высококвалифицированными трудовыми ресурсами, а также рационально использовать кадровый потенциал.

Список литературы

1. Борщева А.В. Повышение эффективности использования кадрового потенциала предприятия / А.В. Борщева, С.В. Ильченко // Бизнес и дизайн ревю. – 2017. – Т. 1. №4 (8). – С. 8.

2. Борщева А.В. Разработка процедур совершенствования системы управления производством на промышленном предприятии: дис. ... канд. экон. наук. – М., 2012.

3. Трясцина Н.Ю. Эффективное управление и использование трудовых ресурсов / Н.Ю. Трясцина, Г.Б. Звиададзе // Эпоха науки. – 2019. – №20. – С. 448–452.

4. Шаповалов И.И. Проблемы формирования и оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятия // Символ науки. – 2016. – №9. – С. 179–181

5. Шляховая Е.В. Психодиагностика с использованием программного обеспечения // Психолого-социальная работа в современном обществе: проблемы и решения: материалы Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Ю.П. Платонова. – 2015. – С. 97–98.