

СОЦИОЛОГИЯ

Азарова Роксана Робертовна

студентка 5-го курса

Борисова Ульяна Семеновна

канд.экон.наук, д-р. социол. наук

профессор кафедры социологии и управления персоналом

Финансово-Экономический институт

Северо-Восточного Федерального университета им. М.К. Аммосова

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: данная статья посвящена вопросу кадровой политики организации, т.к. цель исследования направлена на улучшение кадрового состава организации.

Ключевые слова: кадровая политика организации, ФКУ «Налог-Сервис» ФНС России, модульная система обучения, планирование и развитие профессионального роста.

Актуальность темы обосновывается тем, что от правильного составления кадровой политики будет зависеть необходимый набор персонала, рациональность подбора и план кадровой стратегии, необходимое количество персонала, чтобы в дальнейшем она смогла бы проводить кадровую политику, не допуская сокращение или увольнение кадров. Таким образом, цель данной работы улучшение кадровой политики, а именно кадрового состава организации. Предметом исследования является кадровая политика организации, а объект исследования – ФКУ «Налог-Сервис» ФНС России в Республике Саха (Якутия).

В ФКУ «Налог-Сервис» ФНС России в Республике Саха (Якутия) по состоянию на 01 сентября 2014 года фактически работают всего по штату 65 сотрудников. При этом штатное количество составляет 93 сотрудника. Для анализа состава персонала мы использовали эти же данные, то есть на 01 сентября

2014 года.

Анализ кадрового состава показал, что в ФКУ «Налог–Сервис» ФНС России в Республике Саха (Якутия) не хватает высококвалифицированного персонала, а особенно с высшим образованием. Причиной этого является несовершенство системы обучения и повышения квалификации. Можно выделить две основные модели поведения предприятий при выборе видов профессионального обучения рабочих кадров. Причём эти модели могут реализовываться безотносительно к их финансовому положению. Первая модель предполагает ориентацию на широкомасштабную переподготовку кадров. При этом цели переподготовки и условия, в которых она осуществляется, могут быть самыми разными: переподготовка на предприятиях, осваивающих новые виды деятельности; переподготовка для уже имеющихся на предприятии вакантных рабочих мест с целью сохранения высококвалифицированных рабочих кадров; переподготовка работников, подлежащих увольнению, до расторжения трудового договора. Для второй модели характерно сохранение прежней структуры обучения по видам. И если изменения происходят, то они касаются лишь объектов подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

В настоящее время у наших специалистов по подготовке работников наибольший интерес вызывает модульная система обучения, предложенная Международной организацией труда.

В основе этой системы лежит учебная программа (модуль), включающая строго установленный объём знаний и практических навыков, которые необходимы для качественного выполнения производственного задания и дополнительных функций, обусловленных соответствующими квалификационными стандартами или требованиями.

Модульный подход к обучению включает два элемента: составление программы обучения для каждой конкретной работы и обеспечение средствами повышения эффективности самого процесса подготовки (учебные материалы, ориентированные на ученика, индивидуализация обучения, этого процесса, систематический контроль за усваиваемыми знаниями и навыками). Модульная

система профессионального обучения, будучи более гибкой, чем традиционная система, быстрее реагирует на стремительную смену технологий, потребности рынка труда. Отметим преимущества модульной системы обучения:

- гибкость, адаптивность к меняющимся условиям, позволяющая достаточно быстро реагировать на структурные сдвиги в экономике. Опираясь на прогнозы потребностей рынка труда, обеспечивает подготовку рабочих кадров необходимого уровня квалификации. Хорошо приспособлена для непрерывного обучения;
- универсальность, позволяющая обучать группы населения, отличающихся по уровню знаний и подготовки;
- возможность самостоятельного индивидуального обучения;
- эффективность, ориентация на конечный результат.

По нашему мнению, применение модульной системы обучения в ФКУ «Налог–Сервис» ФНС России в Республике Саха (Якутия) позволит, особенно в перспективе, при ускорении технических и структурных изменений в экономике, более гибко реагировать на потребности предприятия в квалифицированных рабочих кадрах. Особой и крайне актуальной проблемой в настоящее время является разработка и использование на практике соответствующих новым социально–экономическим отношениям форм организации и методов регулирования профессионального обучения кадров. И здесь центральное место должно быть отведено договорным формам подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров. Цели, которые могут достигаться за счёт использования договоров для обучения кадров предприятий весьма многообразны. В самом общем плане можно отметить, что договорные формы профессионального обучения являются одним из средств интересов работников, работодателей, образовательных учреждений и государственных органов.

Для того, чтобы учесть всё вышеизложенное при обучении в ФКУ «Налог–Сервис» ФНС России в Республике Саха (Якутия), следует применять индивидуальный подход. Для этого считаем целесообразным увеличить штат по подготовке кадров.

Необходимо создать в базе данных автоматизированной системы специальную программу по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров. На основе базы данных автоматизированной кадровой системы завести отдельный файл на каждого работника, куда будут заноситься все данные, связанные с его обучением. Это означает, что недостаточно отражать в нём только данные формального характера – о сроках, формах, местах, продолжительности и стоимости обучения каждого рабочего. Следует отражать также более скрытые неформальные данные, как например, степень актуальности его знаний по профессии, области, в которой он менее силён, недостатки деятельности и поведения, способности к обучению и тому подобные сведения, получаемые преимущественно путём социально–психологических исследований. Следовательно, необходимо начать проводить социально–психологические исследования. Система повышения квалификации, чтобы быть эффективной, должна основываться на сборе информации «снизу», со стороны самих работников. По нашему мнению, в ФКУ «Налог–Сервис» ФНС России в Республике Саха (Якутия) целесообразно создать отдел профессионального развития рабочих кадров.

Профессиональное развитие кадров – это последовательность должностей, занимаемых работником на одном и том же предприятии.

Так, при внедрении процесса планирования и развития профессионального роста в ФКУ «Налог–Сервис» ФНС России в Республике Саха (Якутия) для сотрудников это будет означать:

- потенциально более высокую степень удовлетворённости от работы на предприятии, предоставляющей ему возможности профессионального роста и повышении уровня жизни;
- более чёткое видение личных профессиональных перспектив и возможность планировать другие аспекты собственной жизни;
- возможность целенаправленной подготовки к будущей профессиональной деятельности;
- повышение конкурентоспособности на рынке труда.

ФКУ «Налог–Сервис» ФНС России в Республике Саха (Якутия) получит

следующие преимущества:

- мотивированных и лояльных сотрудников, связывающих свою профессиональную деятельность с данной организацией, что повышает производительность труда и снижает текучесть рабочей силы;
- возможность планировать профессиональное развитие работников и всего предприятия с учётом их личных интересов;
- планы профессионального развития отдельных рабочих в качестве важного источника определения потребностей в профессиональном обучении;
- группу заинтересованных в профессиональном росте, подготовленных, мотивированных сотрудников для продвижения на ключевые должности.

Данная модель партнёрства по планированию и развитию профессионального роста предполагает сотрудничество трёх сторон – сотрудника, его руководителя и менеджера по подготовке кадров. Сотрудник несёт ответственность за планирование и развитие собственного профессионального роста. Руководитель выступает в качестве наставника. Его поддержка необходима для успешного профессионального развития, поскольку он распоряжается ресурсами, управляет распределением рабочего времени, аттестует сотрудника. Планирование и управление профессиональным развитием требует от сотрудника и организации определённых дополнительных усилий, но в то же время предоставляет ряд преимуществ как самому сотруднику, так и организации, в которой он работает.

Список литературы

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – 5-е изд., доп. – М.: Норма, 2012. – 416с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом: курсовые проекты, практика, государственный экзамен, дипломный проект: Учебное пособие. – М.:ИНФРА–М, 2011.–431с.
3. www.kadrovik.ru – журнал «Справочник кадровика».
4. www.top-personal.ru – журнал «Управление персоналом».
5. www.r14.nalog.ru – Управление Федеральной налоговой службы по Республике Саха (Якутия).