

УДК 658.3

ДИАГНОСТИКА ТИПА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ОАО «ВИТЕБСКИЕ КОВРЫ»

Студ. Санковская В.О., проф. Ванкевич Е.В.

УО «Витебский государственный технологический университет»

Кадровая политика – совокупность правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом. Через кадровую политику осуществляется реализация целей и задач управления персоналом, поэтому ее считают ядром системы управления персоналом. Наличие эффективной кадровой политики позволяет грамотно организовать управление персоналом; рационально использовать профессиональный потенциал каждого работника; обеспечить оптимальный баланс процессов обновления и улучшения качественного состава персонала; обеспечить высокую производительность труда и личную эффективность каждого работника; поддержать сильную корпоративную культуру и традиции. Таким образом, кадровая политика играет значимую роль в деятельности предприятия.

Основной целью деятельности по управлению персоналом на ОАО «Витебские ковры» является максимально полное удовлетворение потребности в квалифицированном, компетентном персонале и поддержании его профессионального уровня, необходимого для производства качественной продукции. Менеджмент персонала на ОАО «Витебские ковры» включает следующие виды деятельности: планирование обеспечения квалифицированным персоналом; организация приема на работу; подготовка, переподготовка и повышение квалификации рабочих; подготовка резерва; повышения квалификации руководителей и специалистов; обучение персонала вопросам менеджмента качества; аттестация персонала; документирование результатов обучения.

Для диагностики типа кадровой политики на ОАО «Витебские ковры» необходимо основываться на двух критериях. Первый критерий – степень открытости организации по отношению к внешней среде при формировании кадрового состава, принципиальной ориентации на собственный или внешний персонал.

Анализ показал, что из 222 принятых работников на ОАО «Витебские ковры» в 2010 году 4,5 % принято на должность руководителей низового звена, 0,5 % - среднего звена, 0 % - высшего звена. За 2010 год было переведено 206 сотрудников, из них на должность руководителей низового звена – 5,3 %, среднего звена – 9,2 %, высшего звена – 0,5 %. Таким образом, доля работников, принятых со стороны на средний или высший уровень, составляет всего 2,3 %.

Все это позволяет сделать вывод, что для ОАО «Витебские ковры» характерна кадровая политика закрытого типа, в которой формирование кадрового состава осуществляется за счет собственных источников. Такая кадровая политика ориентирована на включение нового персонала только с низшего должностного уровня, а последующее замещение должностей происходит только из числа работников данной организации. Средний и высший уровни управления непроницаемы для нового персонала, принятого со стороны.

Второй критерий – уровень осознанности тех правил и норм, которые лежат в основе данной политики, и связанного с этим уровнем непосредственного влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию в организации.

Кадровая политика на ОАО «Витебские ковры» характеризуется наличием обоснованных прогнозов развития кадровой ситуации. Отдел кадров определяет текущую и перспективную потребности в кадрах и источники ее удовлетворения на основе изучения рынка труда, установления связей с учебными заведениями, службой занятости. На ОАО «Витебские ковры» осуществляется и диагностика персонала. Одной из функций отдела кадров является изучение профессиональных, деловых качеств и других индивидуальных особенностей специалистов предприятия с целью подбора кадров на замещение должностей и создание резерва на выдвижение. Также проводится аттестация сотрудников с целью повышения эффективности труда и ответственности за порученное дело. Для определения эффективности и результативности процесса «Управление персоналом» рассчитываются показатели оценки.

Однако, несмотря на наличие обоснованных прогнозов кадровой ситуации и диагностики персонала, работа кадровой службы недостаточно активна. На предприятии отсутствуют эффективные средства воздействия на персонал, не разрабатываются антикризисные кадровые программы и не осуществляется постоянный мониторинг кадровой ситуации. Вся кадровая работа сводится к определению текущей и перспективной потребности в персонале, организации его обучения и оценке эффективности осуществления данных мероприятий. Таким образом, можно сделать вывод, что для ОАО «Витебские ковры» характерна превентивная кадровая политика.

В качестве основных рекомендаций по активизации работы кадровой службы и повышению эффективности кадровой политики правомерно предложить следующие направления: повышение роли кадровой службы на предприятии; проведение постоянного мониторинга кадровой ситуации с целью выявления и решения имеющихся кадровых проблем; совершенствование прогноза количественной и качественной потребности в кадрах; развитие корпоративной культуры; управление конфликтами на предприятии и их профилактика.

УДК 331.222

ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ВИТЕБСКОГО ОАО «КИМ»

Студ. Семёнова Н.И., доц. Суворов А.П.

УО «Витебский государственный технологический университет»

Рыночная экономика Республики Беларусь определила новые условия деятельности отечественных организаций как на внутреннем, так и на внешних рынках. Эти изменения характерны для всех сфер и аспектов экономической деятельности, в том числе и для мотивации и вознаграждения труда.

Исследование развития теоретических представлений о содержании и регулировании мотивационных процессов в сфере труда позволяет определить, что по мере социально-экономического развития общества менялось направление вектора мотивационных воздействий [3]. От первоначальной ориентации строго на повышение производительности труда, то есть стимулирование физической активности, мотивация постепенно стала ориентироваться на повышение качества труда, стимулирование творческой активности, инициативы и на закрепление работников на предприятии. В качестве приоритетной составляющей мотивации труда зачастую выделяют заработную плату [1].