

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ КАК СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Орuch Татьяна Анатольевна¹

Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти

Аннотация: В условиях современной экономики основным элементом в формировании безопасности предприятия является наполненность службы управления персоналом высококвалифицированными, компетентными специалистами. Пренебрежение этим элементом может привести к рискованным ситуациям, как следствие ошибок при найме персонала, расстановке кадров, мотивации и стимулировании, контроле, а также увольнении сотрудников. Статья посвящена изучению кадровой политики предприятия, ее структуры и роли в обеспечении экономической безопасности предприятия.

Ключевые слова: экономическая безопасность, кадровая безопасность, кадровая политика, направления кадровой политики.

Экономическую безопасность предприятия можно рассматривать как «устойчивое, то есть сбалансированное непрерывное и постоянное развитие, что достигается с помощью использования всех видов ресурсов и предпринимательских возможностей для стабильного функционирования и динамического научно-технического и социального развития, предотвращения внутренних и внешних отрицательных влияний (угроз), обеспечение стабильного функционирования предприятия сегодня и в будущем» [1].

Кадровая безопасность направлена на работу с персоналом, с сотрудниками компании, на установление этических и трудовых норм, защищающих интересы компании. Кадровая безопасность – «это процесс минимизации или окончательное сведение к нулю всяких неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую безопасность предприятия за счет ликвидации или снижения рисков угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом» [1].

На рисунке 1 определяется место кадровой безопасности в экономической системе в целом на предприятии.

¹Кандидат экономических наук, доцент кафедры «Многофункциональная экономика и развитие территории» Поволжского государственного университета сервиса.



Рисунок 1 - Кадровая безопасность в экономической системе предприятия

Таким образом, можно сделать вывод, что кадровая безопасность предприятия является подсистемой экономической безопасности предприятия в целом. Поэтому цель кадровой политики – формирование на предприятии целостной, ответственной, интеллектуальной и высокопроизводительной рабочей силы.

Согласно распространенному определению, кадровая политика - это совокупность правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом [2].

Для понимания сущности кадровой политики современного предприятия, необходимо знать, что при всех технологиях основной движущей силой любого предприятия, был и остаётся человек. При этом управление человеческими ресурсами – достаточно сложная сфера управления предприятием в целом, ведь люди в отличие от техники, непредсказуемы и уникальны по отношению друг к другу. А также в процессе хозяйственной деятельности предприятия, именно люди принимают решения. Многие исследователи полагают, что эффективность производства больше зависит не от вложений капитала в само производство, а именно от инвестиций в человеческие ресурсы, которые непосредственно остаются самым важным активом любой компании. Именно по этой причине расходы на оплату труда, обучение и создание благоприятных социальных условий для работников в стремящейся к успеху компании составляют значительную долю всего бюджета предприятия [3].

Для того чтобы система управления персоналом работала без сбоев, необходимо разработать кадровую политику предприятия, зафиксировать ее на бумаге и непреклонно ее придерживаться – как высшему руководству организации, так и всему менеджменту компании при принятии решений в отношении персонала.

Кадровая политика должна соответствовать целям организации, учитывать все аспекты политики компании в отношении работников, содержать программу использования человеческих ресурсов, предусматривающую устойчивость организации к потенциальным изменениям внешней среды (изменения на рынке, появление новых технологий и т. п.) [3].

Также при формировании кадровой политики нужно учесть конкретные ее элементы: управление затратами на персонал; планирование потребности организации в человеческих ресурсах; привлечение, отбор и высвобождение сотрудников; - переподготовка и повышение квалификации работников; разработка системы продвижения персонала по карьерной лестнице; организация системы производственного процесса – определение содержания и последовательности выполнения производственных функций, создание благоприятных условий труда, распределение рабочих мест и установление коммуникаций между ними; система оплаты и мотивации труда.

Критерии оценки эффективности кадровой политики предполагают [1]: обеспечение предприятия кадрами, эффективность использование кадров, оценка текучести кадров.

Таким образом, можно сформулировать следующие основные направления кадровой политики предприятия для обеспечения его экономической безопасности [3]:

1. Разработка принципов стратегического управления и развития персонала:

– Вынесение прогноза текущей и перспективной потребности в кадрах и её истоков, заключение договоров с высшими учебными заведениями на подготовку квалифицированных специалистов, разработка и реализация мер по стабильности рабочего коллектива;

- оптимизация численности персонала при условии более качественного ее использования;

- изучение профессиональных, личностных и деловых качеств работников;

- производственная подготовка сотрудников высокой квалификации;

- Разработка и регулирование движения, профессионально оценочного роста кадров;

- планирование и гарантия подготовки и переподготовки кадров с учетом нужд производства, обучение молодых специалистов основам управления производством;

- создание плана кадровых мероприятий для воплощения конкретных целей организации и каждого в отдельности работника.

- удержание квалифицированных кадров;
- повышение эффективности и надежности отсеивания при найме кандидатов на работу путем проведения поочередной проверки деловых качеств кандидата, опираясь на взаимодополняющие методы их выявления и исток информации;

- Сплочённость работы по профессиональной подготовки молодых специалистов, прохождение адаптирующей подготовки молодёжи и рабочих на производстве, выявления причин текучести кадров, график изменений трудового коллектива;

2. Разработка и реализация новых методов и систем подготовки и переподготовки персонала:

- создание экономических стимулов и социальных гарантий, провоцирующий персонал постоянно повышать свою квалификацию и профессионализм;

- создание системы длительной подготовки и переподготовки кадров;

- постоянное и всестороннее развитие кадров, совершенствование их знаний, профессиональных навыков и умений;

- применение автоматизированных обучающих систем, тренажерных комплексов и различных имитаторов технологических процессов;

- разработка обучающих программ персонала, как на рабочем месте, так и вне его.

3. Учет кадровой работы на всех уровнях стратегического планирования организации:

- развитие управленческих кадров;

- проведение тренингов по выработке опыта делового общения и коммуникативных качеств.

- планирование деловой карьеры, служебно-профессионального повышения и кадровой стабильности;

4. Проведение скоординированной единой тарифной политики и оплаты труда:

- работает единая отраслевая система определения тарифных разрядов;

- существует оценочная система, позволяющая рассчитать должностные оклады.

5. Разработка и внедрение экономических стимулов и социальных гарантий:

- используются дополнительные положения по моральному и денежному стимулированию повышения определенных показателей в труде;

- существуют показатели премии как в целом для предприятия, так и для каждого сотрудника независимо от должности и профессии;

- выплаты и услуги работникам: пособие при выходе на пенсию, оплачиваемые декретные отпуска, страхование, медицинские услуги на производстве, предоставление отдыха, лечения и т.д.

6. Работа с представителями профсоюзов при подготовке тарифных

соглашений:

- подтверждение на профсоюзном собрании тарифной ставки первого разряда, вычисление ставки в зависимости от уровня инфляции в области;

- ежегодный пересмотр коллективного договора, в котором полно и четко описаны взаимоотношения работодателя, профсоюзов и трудящихся в соотношении рабочего времени, труда и заработной платы, денежных стимулов и социальных гарантий.

7. Проведение научных исследований и разработка нормативных методических материалов по управлению кадрами.

Таким образом, можно сделать вывод, что кадровая политика – это совокупность норм и правил, представлений и целей, которые задают направление и содержание работы с персоналом. Кадровая политика должна учитывать организационные цели, соответствовать нормам политики компании в отношении персонала, иметь программу использования человеческих ресурсов, которая предусматривает устойчивость организации к изменениям окружающей среды (изменения на рынке, появление новых технологий и т. п.). Для того чтобы система управления персоналом работала без ошибок, необходимо тщательно разработать кадровую политику предприятия, зафиксировать ее на бумаге и непременно ее придерживаться – как высшему руководству организации, так и всем управляющим компании при принятии каких либо решений в отношении рабочей силы.

В настоящее время эффективность производства больше зависит не от вложений в производство, а от инвестиций в человеческие ресурсы, которые являются самым важным вкладом любой компании. Поэтому расходы на оплату труда, тренинги и создание благоприятных условий для работников в стремящейся к успеху компании составляют значительную долю всего бюджета предприятия. Это положение показывает важность и необходимость улучшения кадровой политики на предприятии и предполагает внедрение современных методов управления персоналом.

Список использованных источников:

- 1) Белокурова, Е.С. Кадровая безопасность / Е.С. Белокурова // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. – 2016. – №1 (3). – С. 23-29.
- 2) Ерохина, Л.И. Социально-экономические аспекты развития региональной экономики: монография / [Ерохина Л.И. и др.]; под общ. ред. Ерохиной Л.И. - Москва, 2013 - 316 с.
- 3) Рачкова, А.А. Кадровые стратегии предприятий (по результатам выборочных обследований) / А.А. Рачкова // Проблемы теории и практики управления. – 2010. - № 3. – с. 25-31.