

<https://runivers.ru/upload/iblock/40f/lomonosov%20pervye%20osnovaniya%20metallurgii.pdf> (дата обращения: 20.11.2020).

2. Общие положения обеспечения безопасности атомных станций ОПБ-88/97 НП-001-97 (ПНАЭ Г-01-001-97). - [Электронный ресурс] - URL: <https://www.seogan.ru/np-001-97-pnae-g-01-011-97-obshie-polozheniya-obespecheniya-bezopasnosti-atomnix-stanciiy-opb-88/97.html> (дата обращения: 22.11.2020).

3. Руководство по безопасности при использовании атомной энергии "Рекомендации по формированию и поддержанию культуры безопасности на атомных станциях и в эксплуатируемых организациях атомных станций". РБ-129-17. - [Электронный ресурс] - URL: <https://files.stroyinf.ru/Index2/1/4293742/4293742683.htm> (дата обращения: 22.11.2020).

4. Машин В.А. Культура безопасности и система сбора, учета, классификации и анализа событий низкого уровня. Электрические станции, 2012. № 8. С. 20-28.

5. IAEA. Safety Culture. Safety series No. 75-INSAG-4. IAEA. Vienna, 1991. - [Электронный ресурс] - URL: https://www-pub.iaea.org/MTCD/Publications/PDF/Pub882r_web.pdf (дата обращения: 20.11.2020).

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

О.И. Яшина

Научный руководитель О.В. Новоселова

На сегодняшний день одним из важнейших инструментов успешной и стабильной работы компании является система управления персоналом. Руководители предприятий понимают, что работник является основным

элементом в организации и к его управлению необходимо подходить с огромной ответственностью. В целом систему управления персоналом можно рассматривать как одну из подсистем системы управления организацией, так как трудовой коллектив составляет социальную основу стабильных, устойчиво функционирующих и способных к развитию трудовых организаций.

Одной из основных задач руководителя по управлению персоналом, является разработка эффективной программы адаптации персонала, а также программ мотивации и стимулирования работника. При разработке кадровой политики необходимо, чтобы она отвечала целям, на которые опирается компания в долгосрочной перспективе, т.е. целям стратегического управления компании[1].

К критериям, которые указывают на эффективность кадровой политики можно отнести, корпоративную этику, здоровье коллектива, профессионализм, активность, творческую составляющую, занятость работника, заработную плату, организованность.

Важную роль в производственном процессе играет компетентность сотрудника, которая указывает на его высокий уровень знаний, умений и навыков, усиленных личными качествами. Из компетентности вытекает и трудовая мобильность, которую можно охарактеризовать как профессионализм сотрудника.

Пожалуй, можно выделить одну из важнейших характеристик эффективности персонала – это адаптивность, которая покажет, как работник может приспосабливаться к различным изменениям внутри предприятия или к изменениям во внешней среде (законы, положения, требования)[2]. Адаптация работника является одним из основных процессов управления персоналом. Он предназначен для ознакомления работника с условиями трудовой деятельности и социальной среды компании.

Разработка новых программ адаптации работника в компании дает возможность увеличения эффективности труда новых сотрудников.

Например, в условиях экономических кризисов, процесс адаптации персонала будет приводить к снижению текучести кадров, и в следствии, к сокращению времени на поиск новых сотрудников; уменьшению времени для введения работника в новую должность, что приведет к созданию дружного и сплоченного коллектива[1].

Исходя из этого, можно с уверенностью заключить, что использование качественных характеристик оценки кадровой политики организации позволяет выработать определенные предложения по её совершенствованию[2].

Кадровая политика организации должна организовывать плавный переход от традиционной практики работы с сотрудниками к более эффективному систематическому подходу в управлении персоналом организации. Для того чтобы реализовать вышесказанное, следует расширить должностные обязанности HR менеджеров, дополнив их следующим:

1. Планирование персонала – это является главной задачей отдела по управлению персоналом. Данная задача должна решаться в рамках вектора стратегического развития организации.

2. Обучение сотрудников. Как показывает статистка, обучение сотрудников организации проводится в недостаточном объеме. В основном такие обучения проводятся только ради отчетности. Руководители, пройдя обучение, не считают необходимым довести полученные знания до работников и, в большей части, такое обучение несет необязательный и бесполезный характер.

3. Управление карьерой персонала. Развитие карьеры персонала должно происходить под чутким руководством HR менеджеров, т.к. желание сотрудников занять определенную должность и целесообразность продвижения с точки зрения организации должны сопрягаться.

4. Работа с кадровым резервом. Постоянный сбор информации по перспективным и талантливым специалистам, как из числа внутренних сотрудников компании, так и сторонних работников. Стабильная

возможность восполнения вакансий внезапно убывших специалистов, а также своевременное устранения последствия текучести кадров.

5. Оценка персонала. Постоянный контроль за эффективностью работы сотрудников[3].

Для выполнения вышеуказанных действий требуется изменение кадровой политики организации. Необходимо, чтобы данная изменения производились поэтапно:

1 этап. Сделать целью кадровой политики организации рациональное сочетание процессов для сохранения стабильности и обновления кадров, которые и обеспечит решение всех производственных задач предприятия[3].

Из полученной цели следуют новые задачи кадровой политики организации:

- разработка, с последующим внедрением современных систем обучения и повышения квалификации сотрудников;
- смена традиционных принципов управления персоналом на инновационные, сопряженные с бизнес-моделью предприятия;
- совершенствование корпоративной культуры, формирования чувства лояльности у сотрудника за счет к организации;
- совершенствование социальной политики организации, при котором будет возможна увеличение социальной помощи талантливым и молодым специалистам что позволит удержать их в рамках компании.

2 этап. Определения подходов и принципов, инструментов и методов управления персоналом в соответствии с целью кадровой политики организации.

3 этап: Разработка критериев оценки персонала в соответствии необходимыми изменениями в должностные обязанности.

4 этап. Разработка плана мероприятий по совершенствованию кадровой политики организации. Включающие в себя сроки реализации каждого мероприятия и конкретных ответственных лиц и необходимые ресурсы[3].

Подводя итог, можно говорить о том, что руководству предприятия необходимо уделять больше внимания каждому сотруднику, развивать его деловую карьеру, способствовать профессиональному росту и непрерывному обучению. В этом случае мы можем наблюдать повышение эффективности предприятия за счет инвестирования в человеческий капитал организации.

Список использованных источников:

1 Лунева, Е.Р. Совершенствование кадровой политики и программы адаптации персонала[Текст]/ Е.Р. Лунева – Московский университет им. С.Ю. Витте, г. Москва, 2020 – 4 с.

2 Курнякова, Т.А. Совершенствование кадровой политики в организациях [Текст]/ Т.А. Курнякова, Л.И. Краснопахтова – Учетно-финансовый факультет, 2019 – 487 с.

3 Коноплева И.А. Совершенствование кадровой политики предприятия [Текст] / И.А. Коноплева, А.В. Герасимова, В.С, Коноплева– Экономика труда и управление персоналом Том 5 №;1 2018 – 78 с.