- Центросоюза Российской Федерации «Российский ун-т кооп.», Краснодарский кооп. ин-т. Краснодар, 2011.
2. Гонина О.О. Психические состояния и свойства личности. Монография. Тверь: ООО «Психолого-педагогическая академия», 2018. -113 с.
 3. Зуйко В.А. Некоторые аспекты теории лидерства // Аллея науки. 2018. Т. 4. № 5 (21). С. 804-807.
 4. Иванова И.Г. МЕНЕДЖМЕНТ учебное пособие / Иванова И. Г., Беспалько В. А., Кушнир Д. Д.; Автономная некоммерческая организация высш. проф. образования Центросоюза Российской Федерации «Российский ун-т кооп.», Краснодарский кооп. ин-т (фил.). Краснодар, 2011.
 5. Ильченко С.В. Содержание модели компетенций руководителя образовательного учреждения. В сборнике: Традиции и новации в профессиональной подготовке и деятельности педагога. Сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции. 2015. С. 46-51.
 6. Лепейко Т.И., Гаваагийн Б. Генезис теорий лидерства // Бизнес информ. 2016. № 12 (467). С. 254-259.
 7. Радюк О.М., Басинская И.В., Нехвядович И.Г. Теория лидерских качеств и пятифакторная модель личности // Современные евразийские исследования. 2016. № 4. С. 108-112.
 8. Трубилин А.И., Толмачев А.В., Иванова И.Г. ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА. Учебник / Краснодар, 2016.

Лымарева О.А., Такахо Б.Р.

Совершенствование кадровой политики современного предприятия

Кубанский государственный университет

(Россия, Краснодар)

doi: 10.18411/lj-01-2021-215

idsp: ljjournal-01-2021-215

Аннотация

В статье приведены понятия кадровой политики предприятия, рассмотрены аспекты оценки эффективности управления персоналом на предприятии, этапы и особенности формирования современной кадровой политики организации, даны рекомендации по совершенствованию кадровой политики предприятия.

Ключевые слова: кадровая политика, управление персоналом, разработка кадровой политики, формирование кадровой политики, совершенствование кадровой политики.

Abstract

The article presents the concepts of personnel policy of the enterprise, considers aspects of evaluating the effectiveness of personnel management at the enterprise, stages and features of the formation of modern personnel policy of the organization, and gives recommendations for improving the personnel policy of the enterprise.

Keywords: personnel policy, personnel management, development of personnel policy, formation of personnel policy, improvement of personnel policy.

Управление персоналом на предприятии – это не разрозненные мероприятия, связанные с использованием рабочей силы, а определенная политика, построенная на определенной философии отношения к человеку [1]. Формирование и реализация целей хозяйственной деятельности предприятий происходит посредством управления персоналом. Управление же персоналом осуществляется с помощью кадровой политики организации.

Кадровой политикой предприятия называют совокупность мероприятий, а также систему ключевых принципов и методов, оказывающих воздействие на работников и осуществляемых руководством организации. Кадровая политика представляет собой отражение стратегической модели поведения предприятия в работе с кадрами [6].

Кадровая политика предприятия – важнейший инструмент активного воздействия руководства на коллектив и посредством использования его – на результаты функционирования и развития всей организации. Постоянная работа с кадрами считается ключевым моментом деятельности любого предприятия как институциональной единицы экономики страны [2].

Можно сказать, что управление персоналом – это составляющая управления производством, так как трудовая деятельность является одним из важнейших факторов работы предприятия любой формы собственности.

Эффективность в экономике измеряется отношением достигнутого результата к затраченным для его достижения ресурсам. Однако на сегодняшний день нет единого мнения насчет того, как вычислить эффективность управления работниками предприятия. Это связано с тем, что трудовая деятельность оказывает влияние как на хозяйственную деятельность и ее результаты, так и на социальное и экономическое развитие предприятия в целом. Из вышесказанного следует, что применять исключительно количественные методы для оценки эффективности управления персоналом не целесообразно без применения качественных методов оценки таких, например, как анализ социальных показателей работников предприятия.

Для оценки качественных критериев эффективности управления кадрами также используются следующие показатели [3]:

- здоровье сотрудников предприятия;
- уровень образования работников;
- профессиональный опыт;
- уровень мотивации;
- интенсивность труда;
- уровень заработной платы;
- взаимоотношения внутри коллектива т.д.

Помимо вышеперечисленного, отдельно стоит выделить показатель «адаптивности», который выражает степень готовности сотрудника к различным изменениям как внутри организации, так и во внешней среде (например, при появлении новых нормативных актов). Близко по значению к данному понятию категория «трудовая мобильность», которая показывает способность кадров к ротации или к принятию новых обязанностей, ответственности, трудовых функций.

Также ключевую роль в успешной хозяйственной деятельности предприятия играет компетентность сотрудника, которая подразумевает наличие у него знаний, опыта, навыков и умений. В сумме компетентность, и трудовая мобильность составляют профессионализм сотрудника, который является катализатором качественного высокопроизводительного труда.

Из вышесказанного можно сделать вывод о том, что применение количественных методов оценки эффективности управления персоналом вкупе с качественными помогает разработать определенные рекомендации по совершенствованию кадровой политики предприятия.

На сегодняшний день также не существует единого подхода к разработке кадровой политики, который подходил бы для любой организации. Каждое отдельно взятое предприятие является уникальным, поэтому и процесс формирования кадровой политики будет индивидуальным. Так происходит потому, что на разработку кадровой политики оказывает влияние внешняя среда организации: конкуренты, ситуация в стране, политика, состояние экономики, нормативные акты и т.д.

Выделяют следующие этапы разработки кадровой политики предприятия [6]:

- 1) анализ текущей ситуации и составление прогнозов развития предприятия в будущем;
- 2) формирование общих принципов кадровой политики организации;
- 3) оценка финансовых возможностей для реализации выбранного типа стратегии;
- 4) формальное утверждение кадровой политики на предприятии;
- 5) составление оперативных планов мероприятий;
- 6) планирование потребности в трудовых ресурсах;
- 7) составление планов численности сотрудников предприятия;
- 8) разработка штатного расписания;
- 9) найм, отбор и подбор персонала;
- 10) проведение мероприятий по профориентации и адаптации работников;
- 11) реализация программ развития персонала;
- 12) контроль, оценка достигнутых результатов и отклонений от плановых показателей и причин отклонений;
- 13) оценка кадрового потенциала.

Инвестирование в развитие персонала предприятия можно назвать одним из важнейших факторов достижения успеха в конкурентной борьбе на современном рынке. Вложения, направленные на привлечение высококвалифицированных кадров, на развитие персонала, признаются прибыльными и экономически целесообразными. Применяемый в прошлом подход, основанный на принципе минимальных затрат на персонал организации, неоднократно доказал свою необоснованность и непригодность. Если предприятие на рынке труда выбирает стратегию пассивного потребителя рабочей силы, то у него формируется негативный HR-бренд, что является препятствием для привлечения высококвалифицированных работников.

Возможность привлечь грамотных специалистов – условие, помогающее удерживать лидирующие позиции на рынке большинству успешных компаний. Даже в условиях кризиса предприятие практически гарантированно останется на плаву, если оно располагает высококлассными работниками. Но несмотря на очевидность данного фактора многие предприниматели не уделяют ему должного внимания или по-прежнему придерживаются политики экономии на трудовых ресурсах, нанимая «второстепенных» работников.

Чтобы качество трудовых ресурсов предприятия оставался на высоком уровне, и работники были мобильными и быстро адаптировались под изменяющиеся условия внешней среды, важно регулярно проводить подготовку и переподготовку кадров. Известно, что это требует значительных вложений, однако предприятия, которые экономят на развитии персонала, упускают, что инвестиции в подготовку являются окупаемым и выгодным вложением с точки зрения экономической перспективы.

Важным направлением совершенствования кадровой политики является также предоставление возможности некоторым талантливым работникам максимально проявить свои способности в трудовой деятельности. О понятии «делегирования ответственности» осведомлены многие, но мало кто применяет данное направление в кадровой политике своего предприятия. Также можно сказать, что значение такого инструмента, как продвижение сотрудников, меняется, и горизонтальное продвижение внутри предприятия становится не менее важным методом развития персонала на сегодняшний день, чем вертикальное.

Следующая особенность современной кадровой политики заключается в том, что адаптация больше не является краткосрочным явлением, которое длится не более года после зачисления нового работника в штат организации. На сегодняшний день,

чтобы поддерживать конкурентоспособность персонала на должном уровне, необходимо постоянно инвестировать в его развитие, обучение, повышение квалификации и т.д., в связи с чем мероприятия по адаптации сотрудника начинаются после его найма и не прекращаются на протяжении всей хозяйственной деятельности предприятия.

Совершенствование кадровой политики способствует положительному влиянию на хозяйственную деятельность через факторы, которые прямо пропорционально влияют на доходы и, соответственно, на прибыль предприятия (рис.1).

Рисунок 1 – Влияние совершенствования кадровой политики на результаты хозяйственной деятельности предприятия [6]

План совершенствования кадровой политики должен быть согласован и взаимосвязан с другими планами предприятия. Можно сказать, что наиболее тесно он связан с планами снабжения, производства и быта.

Чтобы экономически грамотно составить проект по совершенствованию кадровой политики, необходимо, чтобы он четко отвечал на следующие вопросы [3]:

- Сколько работников, какой квалификации, когда и в каком подразделении будут необходимы? (Раздел планирования потребности в кадрах)
- Как привлечь необходимых работников или сократить лишние кадры? (Раздел планирования привлечения или сокращения сотрудников)
- Как максимально использовать имеющийся кадровый потенциал? (Раздел планирования результатов использования кадров)
- Как обеспечить регулярное и эффективное развитие персонала? (Планирование развития кадров)
- Сколько составят затраты на осуществление плановых кадровых мероприятий? (Раздел планирования затрат на кадровую политику).

Таким образом, совершенствование кадровой политики организации призвано оказывать благоприятное воздействие на хозяйственную деятельность предприятия, так

как качественные трудовые ресурсы – залог успеха в конкурентной борьбе на современном рынке.

1. Авдеев В.В. Управление персоналом: технология формирования команды: учебное пособие / В.В. Авдеев. – М.: Финансы и статистика, 2015. – 401 с
2. Армстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем / М. Армстронг. – Ростов н/Д: Феникс, 2015. – 509 с.
3. Коноплева И.А., Герасимова А.В., Коноплева В.С. Совершенствование кадровой политики предприятия / Общество, экономика, управление, 2018. – с.70-77.
4. Любичкая В.О., Лымарева О.А. Формирование кадровой политики современной организации сферы услуг // Экономика устойчивого развития. - 2016. - № 1 (25). - с. 254-256.
5. Мелкумов А.М., Бегиева А.Ш. Совершенствование кадровой политики предприятия / Актуальные вопросы экономических наук, 2017. – с. 111-116.
6. Огаркова Т.В., Демчук О.В. Актуальные проблемы совершенствования кадровой политики предприятия / Символ науки, 2017. – с.97-99.
7. Слепцова Е.В., Хуажева Б.Р. Проблемы формирования кадровой политики в системе государственной службы в контексте современного подхода к государственному управлению // Экономика устойчивого развития. - 2020. - № 1 (41). - с. 171-176.

Маркосян О.Р., Пидяшова А.А.
Финансовая политика предприятия

*Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова
(Россия, Краснодар)*

doi: 10.18411/lj-01-2021-216

idsp: ljjournal-01-2021-216

*Научный руководитель
Пидяшова О.П.*

Аннотация

Данная работа раскрывает понятие «финансовая политика», дает оценку финансовой политике предприятия, предлагает комплекс мер в сфере финансового менеджмента. Актуальность работы заключается в том, что финансовая политика играет немаловажную роль в развитии экономики. Основной целью работы является определение формирования финансовой политики.

Ключевые слова: финансы, финансовая политика, предприятие, финансовый анализ, амортизационная политика, финансовый менеджмент.

Abstract

This work reveals the concept of "financial policy", assesses the financial policy of an enterprise, offers a set of measures in the field of financial management. The relevance of the work lies in the fact that financial policy plays an important role in the development of the economy. The main purpose of the work is to determine the formation of financial policy.

Keywords: finance, financial policy, enterprise, financial analysis, depreciation policy, financial management.

В настоящее время существует огромное множество трактовок финансовой политики предприятия, а также ее использования в компании.

Рассмотрим некоторые подходы научных деятелей к определению финансовой политики. Бланк И.А. считает, что финансовая политика позволяет более эффективно управлять организацией и ее финансовой деятельностью, которая направлена на