

ИЗМЕНЕНИЕ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ОБЩУЮ СТРАТЕГИЮ.

А.Н. Гриценко

К сожалению, в наше время на предприятиях все чаще встает кадровый вопрос. Ведь кадры — это главный и решающий фактор производства, первая производительная сила общества. От квалификации работников, их профессиональной подготовки, деловых качеств в значительной мере зависит эффективность производства. Поэтому так важна кадровая политика, которая представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом. [1, с.196]

Менеджерам необходимо понимать, как выстроена работа с сотрудниками, так же постоянно проводить полный анализ кадровой политики предприятия, выявлять достоинства и недостатки действующей стратегии, выяснять в каких разделах работы необходимо совершенствование.

Для анализа кадровой политики предприятия необходимо выделить критерии оценки:

1. Количественный и качественный состав персонала;
2. Уровень текучести кадров;
3. Гибкость проводимой политики;
4. Степень учета интересов работника / производства и т.д.

Количественный состав организации для удобства анализа обычно подразделяется на три категории: руководствующий, менеджерское звено и обслуживающий. Так же на мужчин и женщин, работающих и находящихся в отпусках, а также на работающих в центральном отделении или филиалах и т.п. Качественный состав в свою очередь организации обычно подразделяется на сотрудников с высшим, средним специальным, средним и пр. образованием, а также включает в себя опыт работы, повышение квалификации сотрудниками и пр. факторы.

Уровень текучести кадров – один из самых показательных критериев кадровой политики предприятия. Этот критерий может быть как положительный, так и отрицательный. Во-первых, расширяются возможности работника, и увеличивается его способность к адаптации. Во-вторых, коллектив предприятия «освежается», происходит приток новых людей, а, следовательно, новых идей.

Гибкость кадровой политики оценивается исходя из ее характеристик: стабильности или динамичности. Кадровая политика должна динамично перестраиваться под воздействием меняющихся условий и обстоятельств.

Степень учета интересов работника рассматривается в сравнении со степенью учета интересов производства. Исследуется наличие или отсутствие индивидуального подхода к работникам предприятия. [4, с.332]

Для улучшения кадровой политики обычно проводятся следующие мероприятия.

Самым правильным в решении непростой задачи построения хорошего рабочего коллектива на предприятии будет составление конкретной схемы с четким определением целей, задач и функционального разделения сотрудников. Важно видеть и понимать, каким Вы хотите видеть свой рабочий коллектив, как они будут взаимодействовать между собой.

Также важно построить четкую систему повышения квалификации рабочих кадров, а также вновь нанятых сотрудников. Здесь в первую очередь нужно выделить некие приоритетные направления в работе и задачи, которые стоят перед со-

трудниками в первую очередь, а также наличие необходимых личных качеств, которые будут позволять им добиваться выполнения этих задач. Нужно обзавестись системой стимулирования персонала к работе тем или иным способом, сделать так, чтобы сотрудникам хотелось работать. [2, с.258]

Еще одним очень важным моментом является грамотное составление должностных инструкций и их четкого исполнения. Это приучит персонал к аккуратности и точности во всех вопросах. Каждый сотрудник должен четко знать свои права и обязанности на данном предприятии и следовать им.

Другим важнейшим моментом является авторитет руководства. Если его нет - работа спориться не будет. Любому, даже самому небольшому коллективу, нужна твердая рука, человек, который будет направлять всю работу в нужное русло, определять приоритетные задачи и ближайшие цели, а также распределять между сотрудниками их роли. Если начальник не авторитетен, то его просто никто не будет слушать, со временем дисциплина развалится, и исправить такую ситуацию будет очень сложно.

Такое большое количество задач и вопросов необходимо ставить себе при принятии людей на работу. Ни одно предприятие не сможет работать без коллектива - это его основная движущая сила. Решив задачу с кадрами и обеспечив нормальную и слаженную их работу, вы обеспечиваете себе спокойствие за будущее предприятия. [3, с.432]

Обязательной составляющей управления предприятием считается формирование и осуществление стратегии.

Образование стратегии в организации зависит от конкретной ситуации, в которой это предприятие пребывает. Развитие стратегии компании предполагает уникальный и индивидуальный процесс, который зависит от множества факторов. Одним из этих факторов является кадровая стратегия.

При разработке стратегии развития предприятия на первый план перед кадровой службой должен выйти вопрос: как подготовить соответствующий персонал? Для этого необходимо сначала увязать два понятия: "стратегия развития компании" и "кадровая стратегия". Под стратегией развития предприятия понимается направление развития предприятия в соответствии с миссией, с учетом внешних факторов и внутренних резервов в условиях меняющегося рынка. А под кадровой стратегией необходимо понимать методы и способы управления персоналом, направленные на функциональное исполнение стратегии развития.

Как правило, корпоративная стратегия явно или неявно направлена на увеличение доли рынка. Здесь важной задачей перед кадровой службой становится построение кадровой стратегии, главной целью которой является разработка необходимых процедур для реализации целей стратегии развития. То есть для реализации корпоративных задач необходимо осуществить поддержку со стороны работающего и принимаемого персонала, с соответствующим уровнем квалификации.

Поэтому построение стратегии развития будет основано на внутренних возможностях предприятия, то есть на персонале. Поэтому только персонал является тем ресурсом, который будет продвигать компанию. [5, с.59]

Разработка кадровой стратегии предприятия неотделима от решения вопросов его перспективного развития. Именно тщательно продуманная стратегия позволяет руководству предприятия каждый день решать не просто текущие задачи развития бизнеса, а задачи, работающие на главную цель и главную перспективу.

Литература и источники:

1. Криницына З.В. Управление персоналом: Учебное пособие. – Томск: Изд. ТПУ, 2015. 196 с.
2. Одегов Ю.Г. Управление персоналом : учебник для бакалавров / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. . - Москва: Юрайт, 2014. 258 с.
3. Потемкин В.К. Управление персоналом: учебник для вузов / В. К. Потемкин. — СПб: Питер, 2010. 432 с.
4. Спивак В.А. Управление персоналом: учебное пособие / В. А. Спивак. — Москва: Эксмо, 2010. 332 с.
5. Чернышева М.А. Стратегический менеджмент. Основы стратегического управления: Учебное пособие - Ростов н/Д: Феникс, 2009. 59 с.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В РОССИИ

Е.С. Губина

Научный руководитель – О.А. Сапрыкина

«Если Вам нужны машины, Вы можете их купить;
если Вам не хватает денег, Вы можете взять их в долг.
Но Вы не сможете купить или взять в долг людей,
а люди, увлеченные идеей, – это основа успеха».
Эггон Жуан да Силва – основатель WEG.

Эффекты глобализации, под действием которых сегодня оказалось практически все мировое бизнес сообщество, формируют новые вызовы, как для каждой конкретной экономики, так и для отдельных субъектов экономической деятельности. Реагируя на эти вызовы, национальные и международные корпорации соревнуются в развитии и применении уникальных стратегий, способных обеспечить значительный период устойчивого роста. При такой динамике первоочередной задачей стратегического менеджмента является качество управления, которое проявляется в итоговом результате взаимодействия корпораций с окружающим обществом и средой, и приносящем суммарный (синергический) эффект от трех составляющих, – экономической, социальной и экологической, предопределяя конкурентоспособность корпорации. Здесь очевидна зависимость степени конкурентного преимущества на рынке от степени и качества взаимной интеграции и эффективности обоюдовыгодного взаимодействия заинтересованных сторон, бизнеса и общества.

Положительный эффект достигим только в случае долгосрочного планирования инвестиций в социально-ориентированные модели развития, и следования принципам корпоративной социальной ответственности (КСО), в соответствии с которыми корпорация не отделяет свое развитие от развития общества, признает свое влияние на него и встречную восприимчивость, тем самым беря на себя социальную ответственность за повышение качества жизни работников и их семей, местного сообщества и общества в целом, экологическое благополучие окружающей среды. Отсутствие же, либо удаленность от линии социальной ответственности практически