(cc) BY

Гриценко Нелли Геннадиевна
студентка
ФГБОУ ВО «Донской государственный
технический университет»
г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

ФОРМИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРИМЕРЕ ГКУ РО «ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ Г. БАТАЙСКА»

Аннотация*: в статье обосновывается, что кадровая политика организации – основа функционирования любой организации. Вследствие правильно построенной кадровой политики возможно увидеть результаты работы организации, ее рост и возможность конкурировать.*

Ключевые слова*: управление персоналом, кадровая политика, система мотивации, развитие и обучение персонала.*

В наше время в современных организациях большинство руководителей уделяют внимание адаптации вновь прибывших сотрудников к новым условиям труда, мотивации как уже работающего персонала, так и только приступившего к работе. Также уделяется большое внимание программам развития и обучения персонала. Прежде всего, это может быть связано с тем, что с каждым годом появляется все больше конкурентоспособных фирм, способных занять передовые места на рынке. Развитие новой, современной модели государственного управления, в которых основной, приоритетной функцией является создание для сотрудника таких условий труда, которые помогут прийти фирме к желаемым результатам и поставленным целям.

Одним из фундаментальных направлений в работе со штатом, определяющим способы, направление и содержание работы с персоналом является кадровая политика предприятия. В нем участвуют не только специалисты кадровой службы, но и руководители разных уровней. Структурно это можно выразить следующим образом:

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

1) формируется руководством;

2) контролируется менеджерами на местах;

3) реализуется кадровой службой.

Основные задачи, решаемые при работе с персоналом:

1. Контроль кадров: набор, текущая занятость, сокращение.

2. Планирование штата: по численности единиц и профессиональному уровню сотрудников.

3. Создание внутреннего сообщества организации.

4. Стимулирование и мотивация персонала.

Кадровая политика, наравне с любой другой, требует построения стратегии. Необходимо выделить основные цели и принципы кадровой политики.

Цели политики управления персоналом.

Фундаментальная, базовая цель кадровой политики организации – это создание такого коллектива, который эффективно работает на благо всего предприятия и где комфортно каждому отдельному работнику. Для того, чтобы достичь такой цели необходимо двигаться по таким направлениям, как:

– подбирать, обучать и распределять людей так, чтобы они приносили максимальную экономическую пользу;

– развивать каждого работника так, чтобы он реализовался наилучшим образом и был мотивирован как морально, так и материально.

Среди наиболее изученных категорий кадровой политики можно выделить:

Экономические. Основная цель – повышение прибыли предприятия.

Социальные. Они нужны для создания командного духа и повышения мотивированности работников.

Результативность кадровой политики организации во многом зависит от того, соблюдены ли основные принципы работы с персоналом. Среди таких принципов, можно выделить:

Эффективность (иначе – окупаемость). Все вложения в разработку и реализацию кадровой политики предприятия должны покрываться доходами от экономической деятельности.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Комплексность. Политика работы с кадрами должна охватывать все уровни работников и все области их деятельности: начиная от менеджеров высшего звена и, заканчивая вспомогательным персоналом.

Системность. Все процессы управления кадрами, учет результатов (материальных и социальных, включая отрицательные), а также влияние различных факторов на этот результат должны быть взаимосвязаны.

Методичность. То есть тщательный, скрупулёзный анализ выбранных методов и решений, целью которых является повышение эффективности и уход от взаимоисключающих инструментов.

Инновационность. Предполагает применение всех доступных современных инструментов, которые помогают достигать поставленных целей с максимальной эффективностью. Распространенное название принципа – научность.

Рассмотрим кадровую политику предприятия на примере ГКУ РО «ЦЗН г. Батайска».

В ГКУ РО «ЦЗН г. Батайска» существует следующая структура:

Персонал управления: директор, заместитель директора.

Отдел бухгалтерии: главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по закупкам.

Отдел трудоустройства: начальник отдела, 2 ведущих инспектора, старший инспектор, 3 инспектора.

Отдел профессионального обучения: начальник отдела, 2 ведущих инспектора, инспектор.

Отдел статистики и прогнозирования: начальник отдела, 2 ведущих инспектора, старший инспектор.

Кадровая служба в ГКУ РО «ЦЗН г. Батайска» как автономный отдел – отсутствует. Прием новых сотрудников входит в нагрузку инспектора-делопроизводителя.

Приоритетными направлениями квалификации при приеме сотрудников на вакантные должности являются – социальная работа, экономика, психология. Уровень образования – высшее профессиональное. В зависимости от того, в какой отдел набирают сотрудников, также особое внимание уделяют

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

квалификации. Отдел профессионального обучения – приоритет: психология. Отдел трудоустройства: социальная работа и экономика.

В связи с отсутствием кадровой службы первый этап собеседования проводит начальник того отдела, на место в котором претендует кандидат. Опыт работы не является приоритетным при отборе кандидатов.

После первого этапа собеседования кандидату дается день на ознакомление с основными задачами, которые ему предстоит выполнять. Следующий этап – собеседование с директором ЦЗН. После этого этапа вновь прибывший сотрудник проходит стажировку, в ходе которой руководитель определяет его готовность к данному виду работы. Последний этап – согласование в управлении государственной службы занятости населения.

Основная цель – подобрать такого кандидата, который в условиях современных реалий готов переносить любые ситуации, происходящие на работе, вносить новые идеи в работу с клиентами, обеспечивать своевременное выполнение поставленных задач. Основные качества, которыми должен обладать кандидат на должность в ЦЗН г. Батайска: стрессоустойчивость, коммуникабельность, эмпатия.

Список литературы

1. Аксёнова О.Г. Методика адаптации: быстро и качественно / О.Г. Аксёнова // Справочник по управлению персоналом. – 2004. – №6. – С. 10–19.

2. Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом: модели управления / Ю.Н. Арсеньев. – М.: Юнити-дана, 2012. – 287 с.

3. Вдовенко Н.С. Аттестация, учитывающая интересы всех сторон / Н.С. Вдовенко // Справочник кадровика. – 2008. – С. 106–109.

4. Виханский О.И. Управление персоналом современной организации [Текст] / О.И. Виханский. – М., 2011. – 528 с.

5. Ганихина Д.Ю. Наставничество в системе обучения и адаптации новых сотрудников / Д.Ю. Ганихина // Справочник по управлению персоналом. – 2004. – №5. – С. 70–79.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

6. Дмитриева М.А. Психологический анализ системы «человек – профессиональная среда» / М.А. Дмитриева // Вестник Ленинградского университета. Серия: 6. – 1990. – №6.

7. Емекеев А.А. Адаптация молодого специалиста на предприятии: проблемы и решения / А.А. Емекеев // Регионология. – 2014. – №4. – С. 171–180.

8. Кайдас Э. Почему новички уходят, или Как построить эффективную систему адаптации / Э. Кайдас // Управление персоналом. – 2005. – №23. – С. 56–57.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)