

П. В. ЦАРЁВА

(г. Гомель, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины)

Науч. рук. **И. В. Глухова**

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОАО «ГОМЕЛЬСТЕКЛО» И ОЦЕНКА ЕЁ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Кадровая политика – «...совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение и развитие кадрового потенциала, на создание ответственного высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации» [1, с. 5].

Ее основная цель состоит в создании основ для эффективного функционирования и развития трудового коллектива, которое должно привести организацию к успеху в конкурентной борьбе и успешной реализации механизма стратегического управления.

Исходным пунктом в любой кадровой политике является управление процессом подбора, отбора и расстановки кадров по рабочим местам в целях достижения соответствия между потребной и фактической численностью работников. В ОАО «Гомельстекло» динамика численности персонала, складываясь под воздействием различных факторов, имела тенденцию к сокращению его численности (таблица 1).

Таблица 1 – Динамика численности промышленно-производственного персонала ОАО «Гомельстекло» в 2019 – 2020 гг.

Показатели	Годы		Отклонение (+,-)	Темп роста, %
	2019	2020		
Промышленно-производственный персонал, чел.	2032	1949	- 83	95,91

Анализируя данные таблицы 1, следует отметить, что численность промышленно-производственного персонала ОАО «Гомельстекло» снизилась в 2020 г. по сравнению с 2019 г. на 83 человека. Темп снижения составил 95,91%. Это свидетельствует о том, что происходило естественный процесс движения трудовых ресурсов и, соответственно, отсутствовало массовое высвобождение работников. Для более глубокой оценки движения кадров рассмотрим основные абсолютные и относительные показатели движения кадров, представленные в таблице 2.

Таблица 2 – Динамика показателей движения кадров ОАО «Гомельстекло» в 2019-2020 гг.

Показатели	Годы		Отклонение (+/-)
	2019	2020	
1	2	3	4
Принято на работу, чел.	83	85	2
Уволено работников – всего, чел., в том числе:	137	168	31
по сокращению численности	1	0	-1
за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины	17	13	-4
по собственному желанию	119	155	36

Окончание таблицы 2

1	2	3	4
Показатели оборота кадров, %			
показатель оборота по приёму	4,16	4,16	–
показатель оборота по увольнению	6,87	8,22	1,35
показатель общего оборота кадров	10,76	12,74	1,61
показатель восполнения кадров	0,61	0,51	-0,1

Согласно данным таблицы 2, в анализируемом периоде в ОАО «Гомельстекло» существовала устойчивая тенденция сокращения численности работников. Так, в 2020 г. число уволенных составило 168 человек, а вновь принято на работу только 85 человек.

Показатель оборота по приему, характеризующий удельный вес вновь принятых работников в среднесписочной численности персонала, имел устойчивое значение – 4,16 % на протяжении 2019 – 2020 гг. А показатель оборота по выбытию, отражающий удельный вес уволенных работников в их среднесписочной численности, имел тенденцию к росту. Его наибольшее значение наблюдалось в 2020 г. В этот период времени его значение составляло 8,22 % против 6,87 % в 2019 г. С данными показателями неразрывно связан показатель общего оборота кадров. Он показывает удельный вес работников, выбывших по различным причинам и принятым в организацию, в среднесписочной численности персонала. В 2020 году он возрос до уровня 12,74 %. В целом следует отметить, что динамика приведенных показателей свидетельствует о наличии внутренних проблем в ОАО «Гомельстекло», которые связаны с отсутствием действенного механизма предупреждения нарушений трудовой дисциплины, а также действием факторов, обуславливающих увольнение работников по собственному желанию.

Для повышения эффективности реализации кадровой политики в ОАО «Гомельстекло» необходимо:

- стимулировать персонал на реализацию главной цели кадровой политики, указанной выше, посредством улучшения существенных условий труда (совершенствование механизма оплаты труда; режимов рабочего времени, определяющих величину фонда рабочего времени и обеспечение его эффективного использования и пр.);
- осуществлять поиск и применение современных методов подбора и отбора персонала;
- сделать доминирующим принцип комплиментарности при расстановке персонала по структурным подразделениям и рабочим местам;
- формировать кадровый резерв, в том числе на руководящие должности;
- определять совместно с экономическими службами рациональное соотношение между категориями работников;
- рассчитывать совместно с экономическими службами перспективную потребность в кадрах в разрезе профессий, специальностей, уровня квалификации;
- повышать эффективность разработки и реализации программ развития персонала;
- применять современные методы аттестации персонала на соответствие занимаемым должностям.

Список использованной литературы

1 Пархимчик, Е. П. Кадровая политика организации : учеб. пособие / Е. П. Пархимчик. – Минск : ГИУСТ БГУ, 2011. – 128 с.