

УДК 331.108

Тулубаева Д.А.

Студент магистратуры

Молдашева Н.С.

Студент магистратуры

Научный руководитель: Горностаева Ж.В. к.э.н.

Донской государственной технической университет

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: В статье рассмотрены направления анализа кадровой политики предприятия. Изучена модель оценки кадровой политики современного предприятия. На примере конкретной организации проведен анализ эффективности кадровой политики.

Ключевые слова: персонал, кадровая политика, управление персоналом, предприятие, эффективность, анализ эффективности.

Tulubaeva D.A.

Graduate student

Moldasheva N.S.

Graduate student

Scientific adviser: Gornostaeva Zh.V., Ph.D.

Don State Technical University

ANALYSIS OF THE EFFICIENCY OF THE PERSONNEL POLICY OF THE COMPANY

Abstract: The article deals with the directions of the analysis of the personnel policy of the enterprise. The model for assessing the personnel policy of a modern enterprise is studied. On the example of a specific organization, an analysis of the effectiveness of personnel policy was carried out.

Key words: personnel, personnel policy, personnel management, enterprise, efficiency, efficiency analysis.

Под эффективностью любой экономической системы понимают характеристику, отражающую соотношение затрат и результатов функционирования системы [1].

Эффективность кадровой политики современного предприятия рассматривают в двух направлениях: использование трудового потенциала и результативность процесса управления персоналом.

Регулярная оценка кадровой политики способствует выявлению проблем при осуществлении кадровой деятельности предприятия, а также позволяет оперативно разрабатывать корректирующие мероприятия по их устранению [2].

В процессе анализа необходимо учитывать влияние внешних и внутренних факторов, во многом определяющих направления кадровой политики современного предприятия. Модель оценки кадровой политики предприятия представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Модель оценки кадровой политики современного предприятия

Анализ эффективности кадровой политики был проведен на примере ООО «Сатурн», расположенного в г. Шахты, Ростовской области.

С целью оценки эффективности кадровой политики было проведено анкетирование среди работников предприятия. Результаты анкетирования позволят выявить наличие проблем в кадровой политике исследуемого предприятия.

В опросе участвовало 40 респондентов: из числа руководителей среднего звена, специалистов – 10 чел. (25%), производственного персонала – 30 чел. (75%). Основные методы сбора первичной информации – анкетный опрос и структурированное интервью.

В зависимости от возраста и пола респонденты, принимавшие участие в опросе, распределились следующим образом: женщины – 5%, мужчины – 95%; наибольшая доля опрошенных – это работники в

возрасте от 30– 50 лет, со средним профессиональным образованием и опытом работы на предприятии более 5 лет.

Распределение ответов респондентов относительно их удовлетворенности кадровым составом ООО «Сатурн» представлено на рисунке 2

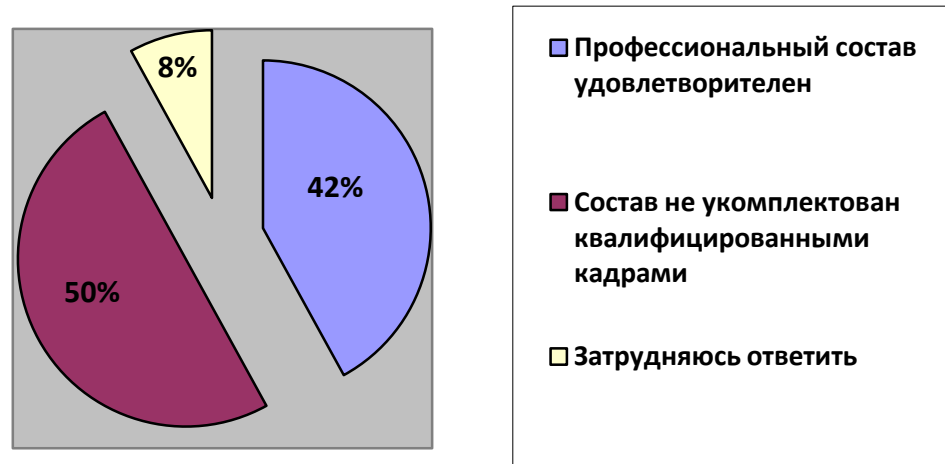


Рисунок 2 - Распределение ответов респондентам относительно их удовлетворенности кадровым составом предприятия

Анализ ответов показал, что только 42% опрошенных считают, что кадровый состав укомплектован квалифицированными работниками, 50% респондентов не довольны уровнем профессионализма коллег и 8% затруднились ответить на этот вопрос.

Распределение ответов респондентов относительно причин низкого уровня квалификации работников ООО «Сатурн» на рисунке 3.

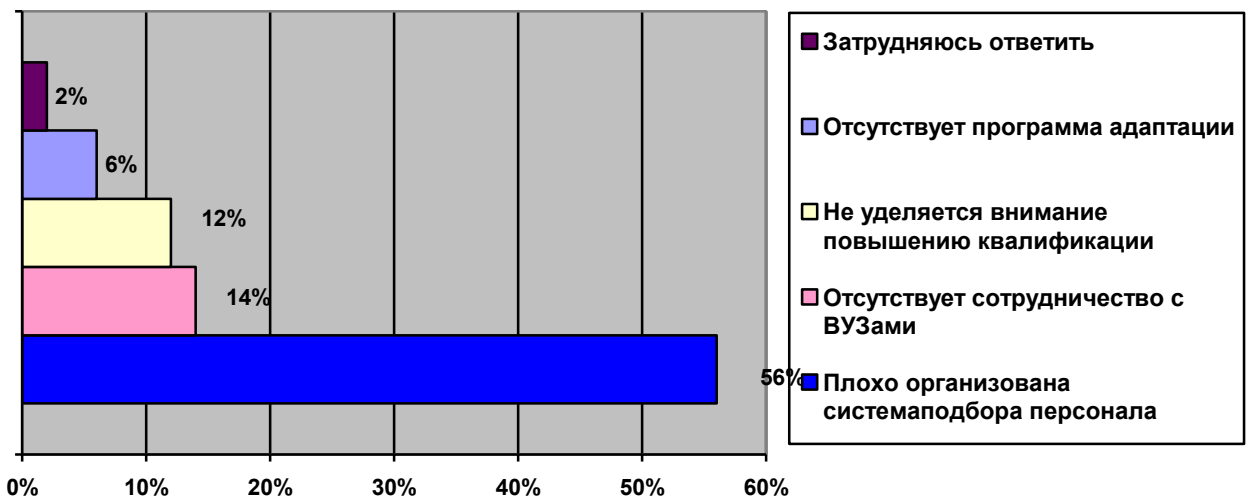


Рисунок 3 - Распределение ответов респондентам относительно причин низкого уровня квалификации работников предприятия

Анализ ответов показал, что 56% опрошенных считают, что на предприятии плохо организована система подбора персонала, 14% высказались на отсутствие сотрудничества с образовательными учреждениями, 12% отметили, что в компании не уделяется должного внимания повышению квалификации персонала, 6% респондентов указали на отсутствие программ адаптации новых работников и 2% опрошенных затруднились с ответом.

Полученные результаты опроса подтверждает структура персонала ООО «Сатурн» по уровню образования, в которой на долю работников со средним профессиональным образованием приходится более 60% сотрудников организации. Таким образом, становится очевидным необходимость регулярного повышения квалификации и обучения сотрудников предприятия.

Распределение ответов респондентов относительно их удовлетворенности действующей на предприятии системой оплаты и стимулирования труда, представлено на рисунке 4.

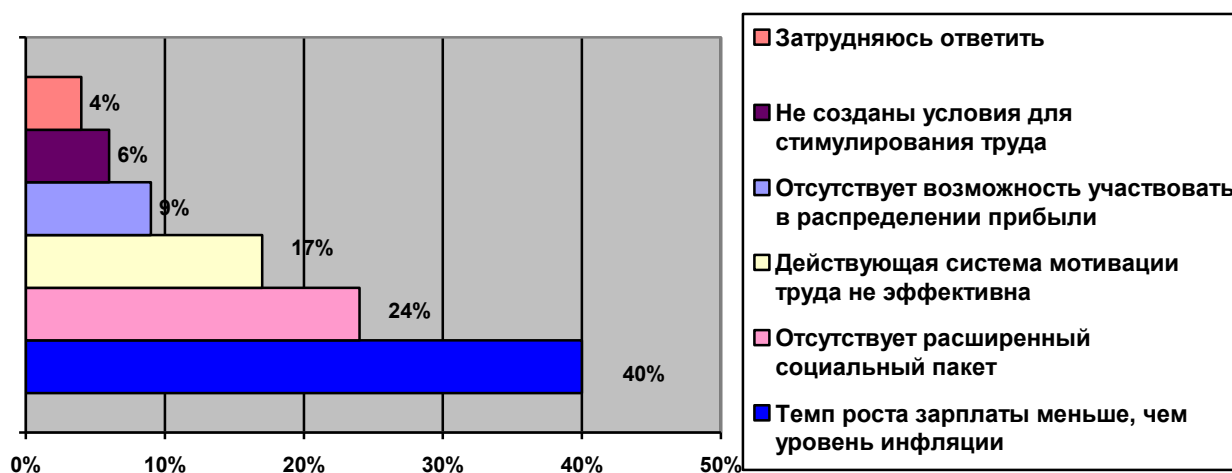


Рисунок 4- Распределение ответов респондентам относительно их удовлетворенности системой оплаты и стимулирования труда

Анализ ответов показал, что 40% опрошенных считают темпы роста оплаты труда не соответствующими темпу роста инфляции; 24% респондентов указали на отсутствие расширенного социального пакета и системы социальных гарантий (оплата детского сада, бесплатный проезд до места работы, оплата расходов на связь по рабочим вопросам и т.д.); 17% признали действующую на предприятии систему стимулирования труда, как не эффективную; 9% опрошенных указали на отсутствие возможности участия в распределении дополнительной прибыли компании; 6% опрошенных считают, что на предприятии не созданы условия для мотивации и стимулирования труда, 4% респондентов затруднились с ответом.

Распределение ответов респондентов относительно стимулов, которые побуждают работников предприятия ООО «Сатурн» к повышению производительности труда, представлено на рисунке 5.

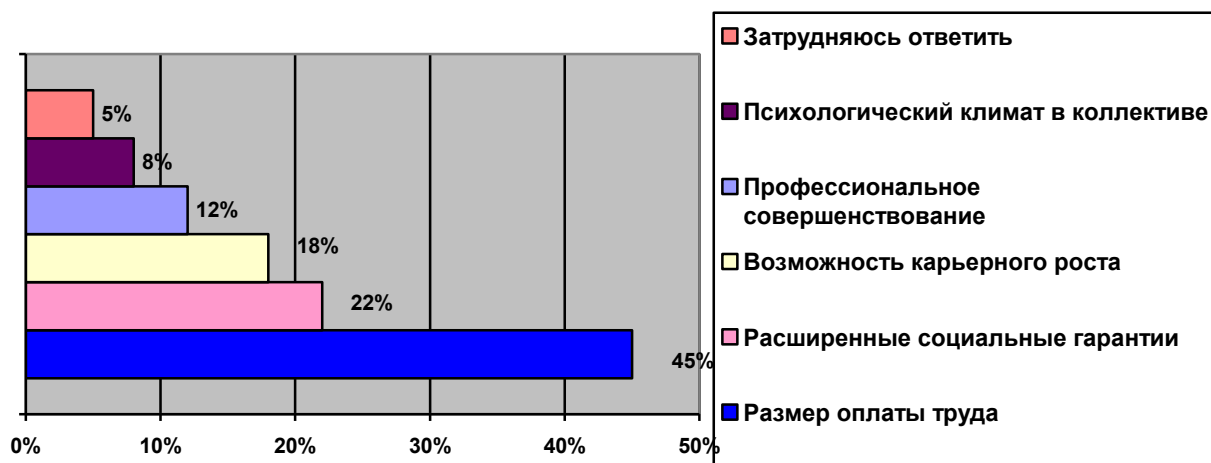


Рисунок 5 - Распределение ответов респондентам относительно стимулов, повышающих производительность труда

Анализ ответов показал, что для 45% опрошенных определяющим стимулом считают размер оплаты труда, 22% респондентов отметили важность расширенных социальных гарантий со стороны работодателя; 18% работников указали на возможность карьерного роста, 12% отметили важность профессионального совершенствования и повышения квалификации; 8% опрошенных указали на психологический климат в трудовом коллективе; 5% респондентов затруднились с ответом.

Проведенный анализ позволил выявить основные проблемы в области управления персоналом ООО «Сатурн»:

- низкая укомплектованность предприятия профессиональными кадрами;
- отсутствие системы адаптации новых работников;
- малоэффективная система мотивации и стимулирования труда;

Выявленные недостатки позволят определить основные направления совершенствования кадровой политики ООО «Сатурн».

Использованные источники:

1. Сирченко, А. Е. Кадровая политика как инструмент управления персоналом/ А.Е. Сирченко // Молодой ученый. — 2018. — №12. — С. 496-499. — URL <https://moluch.ru/archive/92/20172/> (дата обращения: 14.01.2021).
2. Коробейникова, К. А. Разработка эффективной кадровой политики предприятия (организации)/ К.А. Коробейникова // Молодой ученый. — 2018. — №42. — С. 208-210. — URL <https://moluch.ru/archive/228/53081/> (дата обращения: 19.01.2021).
3. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 учебник и практикум / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова, В. И. Зубкова. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 183 с.