

Е.В. Трыганова
Научный руководитель: к.э.н., доцент Е.В. Родионова
Муромский институт Владимирского государственного университета
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, д. 23
E-mail: glavred@promurom.ru

Совершенствование кадровой политики предприятия с учетом жизненного цикла

Содержание и специфика деятельности по управлению персоналом в значительной степени определяются задачами, которые решаются предприятием на различных стадиях его развития.

Чтобы разработать действенную систему форм и методов руководства, важно знать, во-первых, на каком этапе жизненного цикла находится предприятие; во-вторых, каким образом система кадрового менеджмента оказывает влияние на развитие организации.

Кадровая политика обеспечивает оптимальный баланс процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда. В зависимости от жизненного цикла организации выбирают кадровую политику.

Пассивная кадровая политика применяется на стадии зарождения, работает в режиме экстренного реагирования на возникающие конфликтные ситуации, зачастую без попыток понять причины и возможные последствия. Реактивная политика применяется на стадии роста предприятия и подразумевает контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризиса. Превентивная политика применяется на стадии зрелости – возникает лишь тогда, когда руководство предприятия имеет обоснованные прогнозы развития ситуации, но не имеет средств для влияния на нее. Если руководство имеет не только прогноз, но и средства воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, то это подлинно активная политика, она применяется на стадии старения.

Немаловажную роль в планировании кадровой политики являются ее инструменты. Кадровое планирование осуществляется не в полной мере, поэтому наблюдается нехватка кадров и проблема старения кадров. Текущая кадровая работа свидетельствует о низком уровне подготовке специалистов – мероприятия по развитию кадров не осуществляются. Мероприятия по решению социальных проблем не проводятся, как следствие возникает проблема материальной и моральной мотивации персонала.

В сложившейся ситуации проблема должна решаться с двух сторон. С одной стороны, должно воздействовать государство, с другой стороны – ВУЗЫ и научно-исследовательские центры.

Мотивация через моральные и материальные стимулы: личную похвалу, награждение за успехи, премирование и поощрения.

Обладая знаниями о существующем положении дел, о предшествующем опыте, руководитель может принять решение, от которого будет зависеть будущее организации и ее дальнейшая судьба.

Литература

1. Мильнер Б.З. Теория организации. Учебник / Б. З. Мильнер. М.: ИНФРА-М, 2012. – 96 с.
2. Мильнер Б.З. Теория организации: учебник / Б. З. Мильнер. – М.: ИНФРА – М, 2013. – 194 с.
3. Емельянов Е. Н., Поварницына С. Е. Жизненный цикл организационного развития // Организационное развитие. – 2003. – № 2. – С. 16.