

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

И.С. Чечуха, студентка 5 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

доктор экономических наук,

*профессор **В.В. Пузиков** (ГИУСТ БГУ)*

Кадровая политика организации реализуется как совокупность видов деятельности по разным направлениям, в частности: по обеспечению организации кадрами; по оценке персонала; по развитию и продвижению персонала; по формированию организационной культуры и т. д.

Формирование и развитие каждого из указанных направлений кадровой политики на предприятиях торговли имеет ряд особенностей. В частности свою специфику имеет политика подбора и формирования персонала предприятия, что в том

числе проявляется в требованиях к сотрудникам или кандидатам на работу.

Помимо стандартных требований, таких как наличие образования; стажа работы; знание ассортимента реализуемых товаров, а также способов их выкладки в торгово-технологическом оборудовании, способов и правил упаковки товаров; соблюдение надлежащего качества культуры обслуживания покупателей при оказании услуг торговли также важны и личностно-психологические качества работника. Например, высокий уровень общительности, дружелюбие; вербальная культура; эмоциональная устойчивость, адаптивность; дипломатичность, чувство такта и т. д.

Также к работникам торговли, занятым на работах, при выполнении которых осуществляются непосредственные контакты с клиентами и продукцией, предъявляется ряд специальных требований. Работники торговли включены в перечень лиц, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам. Кроме того, по-

скольку деятельность в сфере торговли предполагает работу с материальными ценностями, то допускается установление повышенной ответственности работника за недостачу вверенных ему ценностей.

В целом проведенный анализ показал, что в ООО «Торговый Дом «На Немиге»» достигнуты значительные результаты по формированию и реализации кадровой политики. Однако определенные недостатки имеет политика подбора, обеспечения кадрами предприятия; система управления персоналом; не достаточно полно анализируется и изучается проблема текучести кадров на предприятии; оценка персонала носит формальный характер. Так, коэффициент текучести кадров в 2014 г. составил 7 %, а в 2013 г. – 5,6 %, т. е. произошло его увеличение на 1,4 п. п. Также за анализируемый период (2012–2014 гг.) возникал ряд конфликтов, связанный с невыполнением указаний руководства; во взаимоотношениях с покупателями (в 2014 г. в Книге замечаний и предложений зафиксировано два инцидента). За последние три года выявлено три случая хищения материальных ценностей.

С целью определения направлений совершенствования кадровой политики предприятия было проведено анкетирование персонала ООО «Торговый Дом «На Немиге»», в котором приняло участие 43 человека. Ряд ответов подтвердил наличие психологических проблем в коллективе. Так, 46,5 % опрошенных отметили, что испытывают неудовлетворенность работой. Более детальное изучение сложившейся ситуации показало, что это не связано с материальной составляющей, т. к. почти 80 % анкетированных удовлетворены оплатой труда. При этом среди оставшихся абсолютно все указали, что у них отсутствует мотивация к труду, полная отдача на работе и они позволяют себе халатное отношение к труду. Данный факт указывает на необходимость более глубоко изучения данной группы работников и возможно доработки политики в области мотивации труда, развития системы мате-

риального и морального стимулирования работников.

Анкетирование также позволило выявить недостатки кадровой политики в области организации труда на предприятии. Так, больше половины опрошенных работников (60,5 %) указали на то, что занимаются выполнением бесполезной работы, отметили наличие организационной неразберихи, суеты и как следствие «моральной» усталости.

Важно отметить, что значительное число респондентов (44,2 %) указали на плохой морально-психологический климат в коллективе, а 41,9 % – на неудовлетворенность условиями труда.

Таким образом, проведенный анализ и опрос работников предприятия позволили выявить и систематизировать недостатки кадровой политики, снижающие ее эффективность и сосредоточенные в области: формирования благоприятного морально-психологического климата в коллективе, информирования персонала, оплаты и стимулирования труда, организации труда, создания условий труда, текучести кадров. В связи с этим представляется целесообразным осуществление следующих мероприятий для повышения эффективности кадровой политики ТД «На Немиге»:

1) введение должности психолога и налаживание тесной работы его с отделом кадров по формированию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

2) совершенствование системы мотивации труда на основе использования доски почета на сайте предприятия, размещение фотографий отличившихся сотрудников в подразделениях и «главном офисе», проведение общих собраний с вручением подарков, премий и грамот, помощь в решении бытовых проблем сотрудников, корпоративные мероприятия; вознаграждение свободным временем.

Комплексная реализация указанных предложений позволит стабилизировать коллектив, повысить уровень удовлетворенности работников трудом и улучшить психологический климат.