

Бахталова А.С.

*обучающийся, Институт сферы обслуживания и
предпринимательства (филиал) ДГТУ в г.Шахты*

*Научный руководитель: Орлова Е.П., к.э.н., доцент кафедры
«Управление и предпринимательство»*

*Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
ДГТУ в г.Шахты*

Россия, г.Шахты Ростовской области

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

Аннотация: В статье рассматривается кадровая политика организации, (сущность, принципы формирования и факторы, влияющие на нее) как важный инструмент повышения эффективности труда персонала в условиях динамичной внешней среды и информатизации общества с учетом современных социально-экономических тенденций, к которым должен быть адаптирован персонал современной организации, максимально реализуя свой потенциал и обеспечивая достижение коммерческих целей и миссию бизнес-субъекта. В связи с этим требуется совершенствование кадровой политики с учетом выявленных резервов на предприятии, индивидуальных характеристик персонала и стратегии развития организации.

Ключевые слова: кадровая политика, персонал, эффективность труда, стратегия развития.

Bakhtalova A.S.

student Institute of the Service Sector and Entrepreneurship (branch)

DSTU in Shakhty

Ekaterina Orlova, Associate Professor of Department «Management and Entrepreneurship», Institute of the Service Sector and Entrepreneurship (branch)

DSTU in Shakhty

Shakhty, Rostov Region, Russia

HR POLICY

AS A FACTOR OF INCREASING LABOR EFFICIENCY

Abstract: The article examines the personnel policy of an organization (the essence, principles of formation and factors influencing it) as an important tool for increasing the efficiency of personnel in a dynamic external environment and informatization of society, taking into account modern socio-economic trends to which the personnel of a modern organization should be adapted, maximizing their potential and ensuring the achievement of commercial goals and the mission of a business entity. In this regard, it is necessary to improve the personnel policy taking into account the identified reserves at the enterprise, individual characteristics of the personnel and the development strategy of the organization.

Keywords: personnel policy, personnel, labor efficiency, development strategy.

На современном этапе социально-экономического развития актуализируется проблема формирования кадровой политики как инструмента управления персоналом и детерминанты повышения производительности труда как основного показателя эффективности. Максимально эффективное использование трудового потенциала работников любой организации - это залог продуктивной деятельности и стратегического развития.

На данный момент от кадровой политики зависит не только деятельность предприятия, а развитие отраслей, и соответственно жизнеспособность и конкурентоспособность страны, ее стабильность и устойчивое развитие. Кадровая политика является частью политики

организации и должна полностью соответствовать концепции ее развития [1]. Кадровая политика организации базируется на следующих принципах (рисунок 1.1):



Рисунок 1.1 - Принципы формирования кадровой политики

Кадровая политика разрабатывается с учетом внутренних ресурсов, традиций организации, элементов корпоративной культуры и детерминант внешней среды. На формирование и состояние кадровой политики организации влияют эндогенные (внутренние) и экзогенные (внешние) факторы (рисунок 1.2):



Рисунок 1.2 - Факторы кадровой политики

С учетом этих факторов кадровая политика организации развивается в рамках ограничений, установленных внешним воздействием на организацию, и определяется состоянием внутренних факторов. Данное обстоятельство приводит к различным видам кадровой политики организаций: пассивная, активная, реактивная, превентивная.

В кадровом менеджменте признается важной регулярная работа с критериями оценки, так как производительность труда - показатель эффективности деятельности персонала, который является самой уязвимой составляющей успеха в ресторанном бизнесе. Детальная проработка, подробное описание и систематическая динамика критериев оценки необходимы, формируя следующие ориентиры и преимущества: создание оснований для разработки инструментов измерения показателей эффективности труда; уточнение предмета оценки; возможность сориентировать персонал на выполнение обязанностей на надлежащем уровне, а также в соответствии с целями и задачами предприятия; упорядочение системы требований в соответствии с занимаемой

должностью; мотивация персонала к эффективной и результативной работе; возможность оценки персонала публичной и понятной для всех работников. Возможно определение не только количественных, но и качественных показателей с помощью оценочного инструментария. На основе полученных результатов и выявленных резервов – возможностей повышения эффективности с учетом современных достижений НТП и передового опыта, целесообразна разработка механизма совершенствования кадровой политики в анализируемой организации, опираясь на регулирование факторов, в наибольшей степени, влияющих на результативность человеческих ресурсов.

Резюмируя вышеизложенное отметим, что правильная организация кадровой политики предприятия должна включать в себя: благоприятный микроклимат в коллективе, достойный уровень организационной культуры, адекватные и взаимные уважительные отношения руководства предприятия с сотрудниками, минимальный уровень текучести кадров.

Правильно организованная кадровая политика на предприятии, в том числе в сфере ресторанного бизнеса, оказывает существенное влияние на эффективность деятельности персонала, конкурентоспособность организации, ее гибкость и способность реагировать на вызовы рынка и запросы потребителей.

Использованные источники:

1. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519618> (дата обращения: 28.09.2024).

2. Галина, А. Э. Оценка персонала как необходимый элемент кадровой политики организации / А. Э. Галина, К. В. Евдокимова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — № 14 (148). — С. 343-345. — URL: <https://moluch.ru/archive/148/41873/> (дата обращения: 28.09.2024).

3. Березин, Е. В. Методология оценки результативности персонала / Е. В. Березин. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 42 (437). — С. 276-280. — URL: <https://moluch.ru/archive/437/95577/> (дата обращения: 28.09.2024).