МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Современная кадровая политика ориентирована на привлечение и удержание квалифицированного персонала, разработку и внедрение программ обучения и развития, а также учет социальных и экологических аспектов в управлении персоналом [1].

Кадровая стратегия предприятия – это план действий, направленных на эффективное управление персоналом компании. Она включает в себя ряд мер, которые помогают руководству предприятия привлекать и удерживать квалифицированных сотрудников, обеспечивать им развитие и мотивацию (Рис. 1) [2].

Рис. 1. Основные элементы кадровой стратегии предприятия

Кадровая стратегия предприятия должна быть разработана с учетом специфики компании и целей, которые она ставит перед собой. Ее реализация должна помочь компании привлечь, удержать и развивать высококвалифицированных сотрудников, что положительно скажется на ее результативности и конкурентоспособности [3].

По нашему мнению, компаниям для совершенствования кадровой стратегии необходимо придерживаться следующих рекомендаций:

* создание более качественного обучения (каждый раз улучшать обучение персонала, приводить все больше людей со стороны из этой сферы, чтобы персоналу было интересней);
* обеспечение открытой политикой компании (проводить собрания не только с руководящим составом, но и линейным персоналом для того, чтобы выявить все потребности персонала, выслушать их);
* поднятие заработной платы сотрудникам;
* делать больше корпоративных мероприятий;
* создание конкурентоспособной программ мотивации сотрудников.

Данные улучшения тактики по управлению текучести кадров улучшает спокойствие сотрудников, желание их работать и зарабатывать, повышать свои знания и навыки, и умения.

Справедливый уровень материального вознаграждения является мотивационным фактором для инициативы сотрудников при формировании приверженности этой организации. Компаниям можно рекомендовать внедрение кадровых резервов, в которых будут активно проходить стажировки, семинары, поездки на курсы, переподготовки в соответствии с индивидуальными планами развития, составленные отделом кадров и резервистами, но в минимальном требовании без личной инициативы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, кадровая политика в основном страдает из-за формального требования предъявляемых к конкурсантам, что не позволяет в полной степени использовать кадровый потенциал, соблюдение принципа непрерывности подготовки кадра. Кадровая политика должна быть динамичной, адаптивной и гибкой, чтобы эффективно реагировать на меняющиеся условия рынка.

Нами было выявлено, что система мотивации персонала формируется различными методами, выбор которых организацией осуществляется самостоятельно. Основные методы, которые имеют расширенный состав инструментов, включают в себя: материальные методы; организационные; морально-психологический.

При эффективном использовании данных рекомендаций менеджер по управлению сможет совершенствовать персонал в плане потенциала и социальной эффективности, организовать непрерывный процесс притока быстрых и надежных сотрудников. Внедрение рекомендаций позволит организовать стабильность и динамику развития, благодаря сильным ключевым позициям, а грамотное использование единого подхода к формированию кадрового резерва позволит избежать социальные и экономические риски, что способствует динамичному развитию организации и территории.

ЛИТЕРАТУРА

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – 14-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с.
2. Как разработать стратегию управления персоналом [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.hr-director.ru/article/66541-opredelyaem-strategiyu-upravleniya-personalom> дата обращения 26.06.2023
3. Сысоева Е. В. Управление формированием конкурентоспособности трудового потенциала организации на основе разработки ее кадровой стратегии с учетом изменений во внешней и внутренней среде // Инновации и инвестиции. – 2017. – № 1. – С. 85-90