

**Е. В. Емельяненко**

*Научный руководитель*

**Л. К. Климович**

*Белорусский торгово-экономический  
университет потребительской кооперации  
г. Гомель, Республика Беларусь*

## **АНАЛИЗ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ И НАПРАВЛЕНИЯ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

Основная задача в области управления персоналом состоит в способности создать условия для реализации каждым работником своих потенциальных возможностей и найти в каждом конкретном случае необходимый инструмент воздействия на человека в целях реализации кадровой политики организации.

Республика Беларусь вошла в топ-50 стран мира с высоким уровнем человеческого развития. Согласно Докладу Программы развития ООН, Республика Беларусь по индексу человеческого развития среди 188 стран мира переместилась с 68-го места в 2000 г. на 50-е место в 2015 г.

Валовой внутренний продукт на душу населения по паритету покупательной способности вырос с 15,4 тыс. долл. США в 2010 г. до 17,7 тыс. долл. США в 2015 г. Повысились размеры социальных гарантий и доходов населения, что позволило снизить долю малообеспеченного населения с 7,3% в 2011 г. до 5,1% в 2015 г. [1].

Основной результат четвертой пятилетки (2011–2015 гг.) – сохранение политической стабильности, устойчивости экономики и социальной защиты населения. Республике удалось обеспечить положительный рост экономики за пятилетие, поставлена цель поступательного приближения к европейскому уровню производительности труда.

Реализация целей и задач управления персоналом осуществляется через кадровую политику. Кадровая политика – главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой предприятия. В этом отношении кадровая политика представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом. В Беларуси поставлена цель поступательного приближения к европейскому уровню производительности труда. Об этом говорится в плане мероприятий по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 14 июня 2007 г. № 3, который утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 апреля 2016 г. № 336 и опубликован на сайте белорусского правительства.

В организациях промышленного комплекса предусмотрено внедрение систем менеджмента качества, соответствующих международным и государственным стандартам, их сертификация. Будет внедряться практика привлечения в качестве представителей государства в органах управления управляющих компаний холдингов с участием государства профессиональных управляющих на конкурсной основе.

Помимо прочего, будет организована работа по выявлению неэффективных производств и производственных процессов и их ликвидации, а также по определению неэффективных вспомогательных производств и их передаче на аутсорсинг.

Транспортное республиканское унитарное предприятие «Гомельское отделение Белорусской железной дороги» имеет в хозяйственном ведении обособленное имущество, несет самостоятельную ответственность по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права. В уставе, коллективном договоре и других документах отражены основные положения кадровой политики исследуемой организации, а также основные положения осуществления функций управления кадрами и формирования кадрового потенциала.

Являясь важнейшим стратегическим активом предприятия, человеческие ресурсы все активнее применяются для формирования и реализации системы конкурентных преимуществ организации, извлечения значительно большего дохода посредством использования нестандартных подходов и решений, обеспечения эффективности организации. Весь запас знаний и компетенций персонала на Гомельском вагонном участке должен эффективно применяться для достижения бизнес-целей организации, способствовать повышению производительности труда и оптимизации всех бизнес-процессов при условии достижения удовлетворенности работниками своим трудом, что позволит повысить конкурентоспособность производимой продукции и оказываемых услуг.

По данным опроса четырех групп работников Гомельского вагонного участка, наблюдается большой разброс мнений респондентов анкетирования относительно эффективности реализации кадровой политики.

По результатам оценки использования канала обратной связи, при помощи которого руководители узнают проблемы и идеи сотрудников, можно сделать вывод, что назрела необходимость совершенствования систем оплаты труда, которые на практике не позволяют эффективно оценить реальный вклад работника, а также направления применения современных и более эффективных механизмов стимулирования работников. С учетом развития IT-технологий процесс управления персоналом в Гомельском вагонном участке, по мнению большинства анкетированных, нуждается в дополнительной автоматизации и компьютеризации.

По данным проведенного социологического исследования мнений анкетированных сотрудников относительно уровня инновационной активности персонала (степени выдвижения рационализаторских предложений и их внедрения) необходимо обратить внимание на создание механизма по выдвижению рационализаторских предложений персонала на всех уровнях и их внедрению.

Поэтому процесс общей подготовки кадров в организации должен быть направлен на активизацию знаний и способностей персонала и их преобразование в реальные финансовые показатели. Весь запас организационных знаний персонала на Гомельском вагонном участке должен эффективно применяться для достижения бизнес-целей организации, способствовать повышению производительности труда и оптимизации всех бизнес-процессов при условии достижения удовлетворенности работниками своим трудом, что позволит повысить конкурентоспособность производимой продукции или оказываемых услуг.

На основании оценки эффективности различных категорий персонала можно сделать вывод о том, что целесообразно создать такую оперативно-управленческую команду, где при взаимодействии составляющих ее личностей появляется возможность принимать более эффективные решения, добиваться снижения риска, создавать новые технологии управления, что не под силу сделать одному руководителю или специалисту, даже талантливому. Создание управленческой команды из различных категорий работников приводит к устойчивому развитию организации не за счет снятия состояния нестабильности, а за счет нахождения эффективных путей развития на основе выбора из многочисленных точек зрения в условиях гибких структурных построений внутри команды.

### Список использованной литературы

1. **Климович, Л. К.** Мировые, региональные и отраслевые аспекты адаптации сферы услуг к условиям трансформации экономики / Л. К. Климович // Збалансоване управління економічними процесами в суспільстві та бізнес-середовищі умовах трансформації соціально-економічних інституцій : міжнародна колективна монографія / під ред. Г. Г. Савіної. – Херсон : ПП Вишемирський В. С., 2016. – С. 68–78.

2. **Национальный** статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/regions/main.php>. – Дата доступа : 10.05.2017.