

Совершенствование организационно-экономического механизма реализации кадровой политики на промышленных предприятиях

Системный анализ проблемы формирования кадровой политики промышленных предприятий на региональном уровне позволяет выделить ее актуальные направления, которые можно схематично представить следующим образом (рис. 1).

Рассматривая проблемы совершенствования кадровой политики можно выделить два направления:

- во-первых, в качестве специальных направлений для машиностроительных предприятий активизацию творческих навыков работников, что является важным для других отраслей хозяйствования;



Рис. 1 – Актуальные направления совершенствования кадровой политики на машиностроительных предприятиях Алтайского края

- во-вторых, важным условием реализации выделенных направлений на практике является создание организационно-экономического механизма совершенствования кадровой политики. Этот механизм в современных условиях кроме финансового обеспечения кадровых работ и использования экономически обоснованных методик включает: совершенствование структуры кадров и реализации кадровой политики, которые представлены в коллективном договоре предприятия и едином плане организационно-экономических

мероприятий по реализации кадровой политики.

В настоящее время большинство промышленных предприятий требует совершенствования системы социальных отношений, которые при устойчивой мере развития способны обеспечить определенный уровень социальных гарантий работников. Задачи управления персоналом требуют в свою очередь совершенствования кадровой службы, прежде всего ее участия в решении перспективных производственных задач, включая квалификацию кадров, кадрового резерва, отбора и найма на работу, внутрипроизводственную конкуренцию. Совершенствования требует и технология кадровой работы ее техническое и информационное обеспечение. При разработке планов реализации кадровой политики необходимо учитывать не только ее влияние на показатели эффективной работы предприятия, но и на его ресурсное обеспечение и, прежде всего, на ограниченность финансовых ресурсов. Направления совершенствования кадровой политики для промышленных предприятий включают вопросы:

- организацию оплаты труда и премирования;
- оптимизацию структуры управления персоналом, повышение уровня организации труда;
- формирование структуры управления предприятием в соответствии с выполняемыми функциями и требованиями квалификационного справочника;
- установление групп по оплате (нормирование), в зависимости от количества и качества затрачиваемого труда;
- разработку локальных премиальных положений;
- стимулирование решенных задач, поставленных перед коллективом;
- повышение качества работы и эффективности труда работающих;
- содействие повышению квалификации, росту творческой активности и развитию способностей работников;
- обеспечение роста удовлетворенности трудом, его условиями и результатами;
- внедрение принципа оплаты труда в зависимости от его количества и качества, с учетом его условий и результатов.

Из проведенных исследований предложены показатели премирования следующих результатов хозяйственной деятельности:

- за основные результаты труда;
- за итоги аттестации;
- за системное повышение квалификации работников;
- за совмещение профессий и расширение зоны обслуживания работников;
- за снижение текучести кадров;
- за участие в создании прибыли предприятия.

При организации и разработке систем премирования с учетом специфики предприятия необходимо определить цели и задачи, которые они должны выполнять:

- за вскрытие и приведение в действие резервов живого и обществен-

ного труда;

- за заинтересованность работников в конечных результатах труда и решении конкретных проблем в производственной деятельности;

- за повышение интереса работников, как в индивидуальных, так и в коллективных результатах труда;

В настоящее время, при сложившейся сложной экономической ситуации в стране, призывая работников договориться с работодателем относительно заработной платы, величины социальных выплат и т.п., государство пытается тем самым снять с себя ответственность за обеспечение трудящимся достойного уровня жизни. Поэтому на данном этапе развития российского общества, права и гарантии трудящихся в социально-трудовой сфере, трудовые коллективы должны решать сами через заключение коллективных договоров и соглашений.

Коллективный договор является своеобразным гарантом социальной защищенности работников. Он оказывает огромное влияние на условия и оплату их труда. Экономическое обоснование, соблюдение условий коллективных договоров, их соответствие прогрессивным международным правовым нормам, способно улучшить экономическую и социальную ситуацию в стране. Ведь, чем лучше условия работы, выше оплата труда, и больше заботы предприятия о здоровье своих работников, тем выше результат их деятельности.

Правовая сущность коллективного договора построена на двух началах: на идеи автономии предприятия в сфере труда, осуществляемой его главой – работодателем, и на участии профсоюза или иного защитника профессиональных и социальных интересов работников в регулировании трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем и работниками.

В коллективном договоре с учетом экономических возможностей предприятия могут содержаться более льготные трудовые и социально-экономические условия труда, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством. Это касается дополнительных отпусков работников, надбавок к пенсиям, досрочного ухода на пенсию, компенсации транспортных расходов и командировок и иных дополнительных льгот и компенсаций. К числу наиболее часто встречающихся нормативных положений относятся положения, устанавливающие: перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность для них дополнительных отпусков; порядок выдачи заработной платы; льготы и преимущества выдачи бесплатных путевок в дома отдыха; порядок выплат внеплановых авансов и т.п. (рис. 2.)

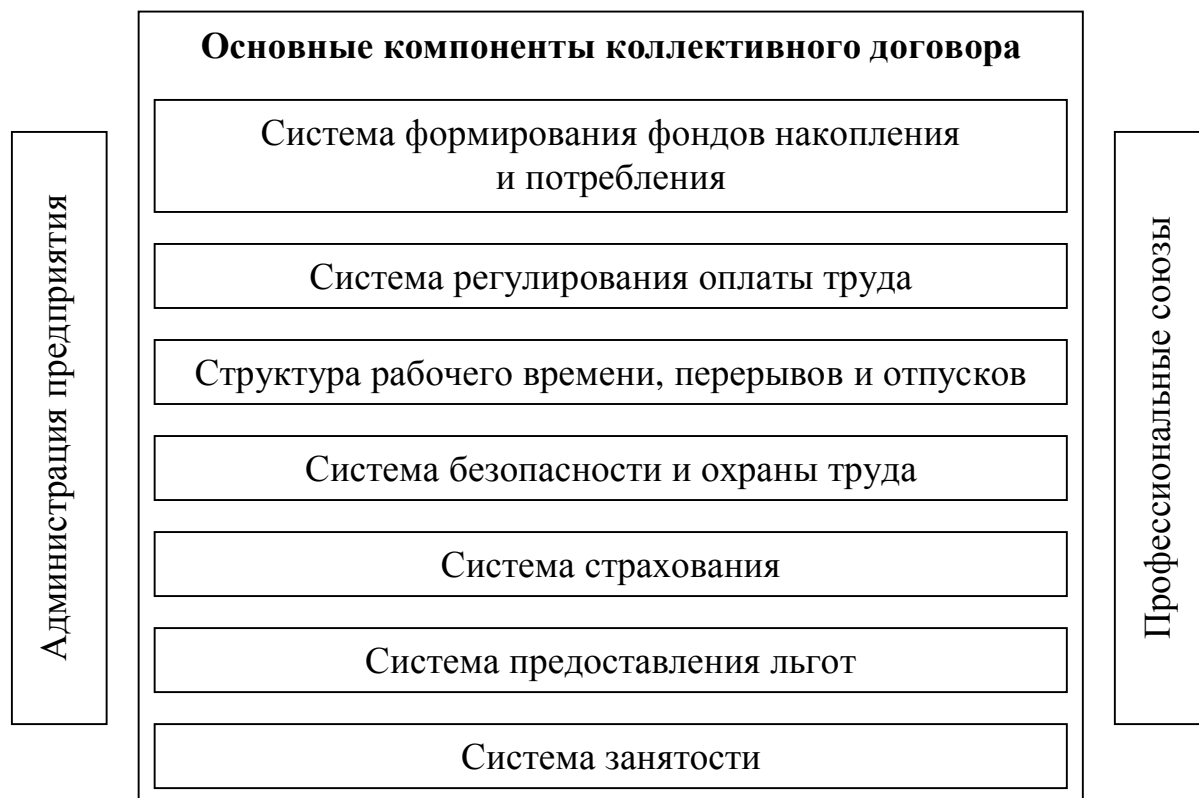


Рис. 2 – Укрупненная структура коллективного договора

Коллективные договоры, заключаемые в организациях, являются стержнем всей системы коллективно-договорных отношений в производственных коллективах. Они регулируют трудовые отношения между работниками и работодателем в соответствии с нормами, принятыми в отраслевом, территориальном, Генеральном соглашениях, а также учитывают финансовое положение предприятия.

Кардинальное изменение во внешней и внутренней среде организации требуют кардинальных изменений и в управлении персоналом.

В условиях формирования новых механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику, перед промышленными предприятиями очевидна необходимость работать по-новому, считаясь с законами и требованиями рынка, овладевая новым типом экономического поведения, приспособлявая все стороны производственной деятельности к меняющейся ситуации. В связи с этим возрастает вклад каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия. Одна из главных задач для предприятий различных форм собственности - это поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора. Решающим причинным фактором результативности деятельности людей является их мотивация.

В настоящее время, в условиях рыночных отношений, основным мотивирующим фактором работников является желание иметь гарантированную заработную плату. При этом ни интенсивность, ни качество труда в расчет не берутся, преобладает желание иметь спокойную работу с небольшим, но гарантированным заработком, нежели интенсивную работу с высокой оплатой.

Однако эффективная работа, как отдельного предприятия какой-либо отрасли экономики, так и в целом экономики страны, невозможна без научного подхода к кадровой политике, а сама задача совершенствования кадровой политики является актуальной и нуждается в дальнейшем изучении, обобщении и систематизации.