

УДК 316.6

Вольфсон Эдуард Николаевич
к.ф.н., доцент, профессор
кафедры государственного и
муниципального управления КузГТУ
(г. Кемерово. Российская Федерация)
E-mail: ven.gimu@kuzstu.ru

Иванова Валерия Викторовна
студентка гр. МУб –161 КузГТУ
(г. Кемерово. Российская Федерация)
E-mail: klere982@gmail.com

Оценка кадровой политики и пути ее совершенствования

Аннотация. В статье исследованы понятия, цели, место в организации и условия практического осуществления кадровой политики в муниципальном управлении. Выявлены основные подходы к оценке эффективности кадровой политики. Предложены проанализированы меры по совершенствованию кадровой работы на муниципальной службе.

Ключевые слова: кадровая политика, эффективность кадрового потенциала, менеджмент, система управления персоналом, совершенствование кадровой работы.

Кадровая политика стала главенствующим направлением в эффективном функционировании организации, не является исключением и сфере государственного и муниципального управления. Исходя из этого, становится ясным, что кадровая служба—это основное звено, способствующее своевременному и направленному развитию организации в целом. Но в условиях непостоянной экономической и политической среды, важно своевременно совершенствовать пути кадровой политики, а также переосмыслить представление о роли персонала в организации, как кадрового потенциала.

Рассматривая кадровую политику, можно увидеть многообразие определений. Однако выделить главное среди всей численности было бы неправильно, так как они все отражают сущность многогранной специфики кадровой работы. В табл. 1 приведены некоторые определения зарубежными и отечественными авторами термина - «кадровая политика».

Определения кадровой политики

Автор	Определение кадровой политики
Ф.У. Тейлор	Развитие каждого рабочего до максимальной доступной ему производительности и максимального благосостояния, а также подбор, обучение и расстановка рабочих на те рабочие места и задания, где они могут дать наибольшую пользу.
А. Файоль	Один из ключевых элементов функции распорядительства, к принципам которой относилось «постоянство состава персонала».
А.Я. Кибанов	Генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, форм организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации.
Ш. Ротвелл	Общая кадровая стратегия, объединяющая различные аспекты политики организации в отношении персонала и планы использования рабочей силы. Она должна повышать способность организации адаптироваться к изменению технологий и требований рынка, которые можно предвидеть в обозримом будущем.

Из приведенных определений просматривается насыщение значения кадровой политики от ее влияния на производительность труда до важнейшего элемента стратегии организации. Она становится главным элементом и связующим звеном всех подсистем организации и должна соответствовать концепции её продвижения. Место кадровой политики показано на рис. 1

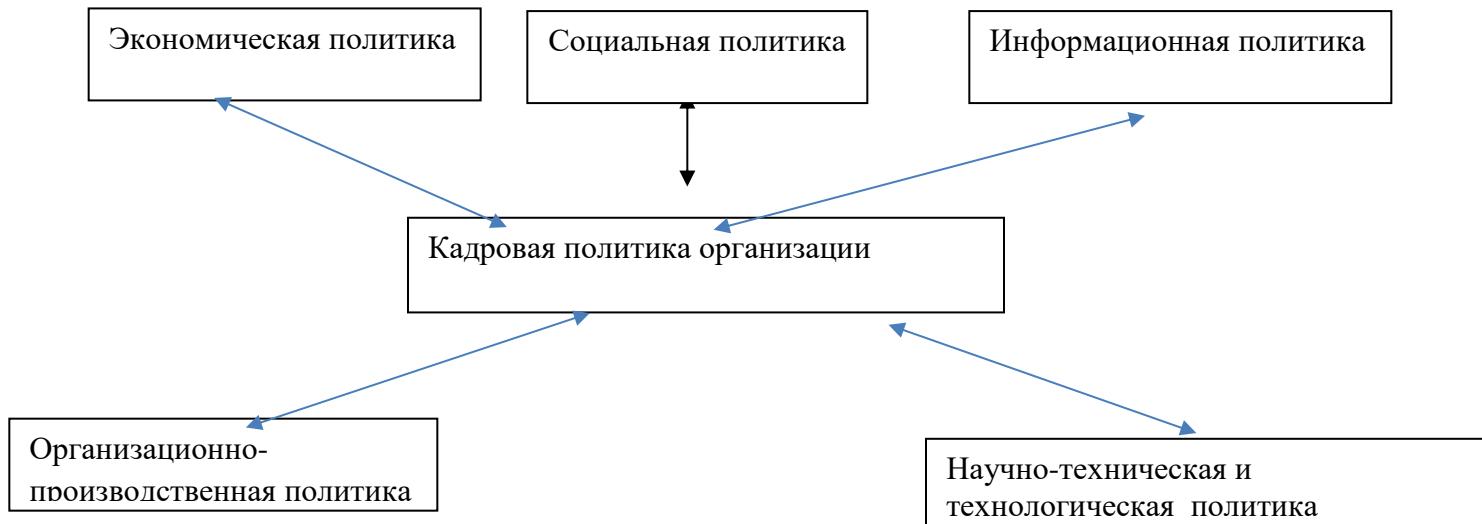


Рис. 1 Место кадровой политики в организации

Основной целью кадровой политики, на наш взгляд является обеспечение своевременного обновления и сохранения количественных и качественных характеристик состава персонала, а также повышение адаптивности организации к нестабильным условиям внешней среды, в том числе и действующего законодательства [4].

Таким образом, чтобы кадровая политика эффективно функционировала и помогала компании развивать кадровый потенциал, нужно правильно и своевременно оценивать кадровую работу. Исследования ученых позволили сформировать критерии оценки кадровой политики, что напрямую влияет на эффективность кадровой службы.

Основные критерии оценки кадровой политики являются:

- Текущесть кадров, как в целом по организации, так и по подразделениям, а также по основным категориям персонала;
- Наличие вакантных рабочих мест, незамещенных за определенный период;
 - Число трудовых конфликтов и споров, требующих специальных усилий для их разрешения;
 - Наличие прямых претензий к деятельности кадровой службы со стороны подразделений и первых руководителей организации;
 - Показатель обоснованных претензий к организации со стороны государственных органов регулирования и контроля в сфере трудовых отношений;
 - Удельный вес сотрудников, выразивших неудовлетворенность своими отношениями с работодателями в целом и непосредственным руководителем в частности, а также с коллегами по работе, который отражает степень учета интересов персонала.

Нами были проведены исследования по работе с муниципальными служащими в Комитете по управлению муниципальным имуществом администрации города Кемерово, занимающийся вопросами управления и распоряжения муниципальным имуществом, а также комитет ведет реестр муниципальной собственности.

Работа с муниципальными служащими строится на основе Конституции РФ и Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» № 25-ФЗ от 02.03.2007 г. [1; 2]. В ходе исследования была выявлена неудовлетворенность оплатой труда специалистами низшего звена, хотя при этом они уверены в сохранении за ними рабочего места, а также в социальной защищенности (отпуск, больничный и другое), что, безусловно, способствует нормальному психологическому климату в организации. [3].

Основная политика КУМИ направлена на привлечение молодых кадров в организацию, это способствует быстрой адаптации персонала к быстроизменяющимся техническим и социальным условиям. Чертты кадровой политики в КУМИ представлены в табл. 2

Таблица №2

Кадровая политика в Комитете по управлению муниципальным имуществом администрации города Кемерово

Кадровый процесс	Характеристика
Набор персонала	Высокая конкуренция на рынке труда, набор происходит только после положительного ответа о прохождении кадровой комиссии.
Адаптация персонала	Быстро адаптируются, проходят знакомство с должностными инструкциями, знают сферу своей деятельности.
Обучение персонала	Проводится на рабочем месте. Традиционным методом является наставничество
Продвижение	Быстрый карьерный рост
Мотивация и стимулирование	Используется прямое и косвенное материальное и нематериальное стимулирование.

В организации есть четкий устав и задачи комитета, это позволяет новым работникам не потеряться, скоординировать трудовые ресурсы в соответствии со стратегией организации, и выполнять назначения непосредственного руководства. Новые сотрудники достаточно быстро узнают сферу своей деятельности и зону ответственности, а в качестве ускорения адаптации в первое время их наставляет структурный руководитель. В то же время, как мы отмечали, молодые специалисты недовольны уровнем оплаты своего труда

Для повышения эффективности работы с персоналом в КУМИ нами предлагаются ряд материального и нематериального характера.

Для материального стимулирования ввести:

- денежные премии и выходные пособия в день рождения сотрудника;
- разработать схему транспортной доставки работников в часы пик;
- бесплатные путевки в оздоровительные лагеря для детей сотрудников.

Для нематериального стимулирования и поддержания корпоративного духа сотрудников:

- организовывать ежегодные выезды сотрудников в зоны отдыха;
- разработать ежегодный конкурс «Лучший отдел».

Подводя итог, отметим, что вопросы оценки результатов кадровой политики являются актуальными для всех типов организаций, включая органы муниципальной власти и управления. Каждая организация является уникальной по своему составу, степени сплоченности и т.д. Полагаем, что предложенные в статье мероприятия позволят повысить и внутреннюю, и внешнюю оценку работы с персоналом в Комитете по управлению муниципальным имуществом администрации г. Кемерово.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. 25.12.1993. № 237.
2. Федеральный закон от 02 марта 2007 г. «О муниципальной службе в Российской Федерации» № 25-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу 01.01.2019). www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/
3. Шарин В.И. Проблема формирования мотивации в системе государственной гражданской службы Российской Федерации //Известия Уральского государственного экономического университета.—2015.—№3 (530.—С. 2-68.
4. Вольфсон Э.Н., Раззоренова И.Н. Совершенствование механизмов контроля как фактора развития профессиональной компетенции следователей органов внутренних дел. Вестник Кузбасского государственного технического университета, 2015. № 2.— С. 161-163