

## Особенности инновационной модели кадровой политики промышленного предприятия на примере РОРЗ.

Латыпова Ольга Владимировна

Студентка 5 курса

Рязанский государственный университет имени С.А.Есенина, Рязань, Россия

e-mail: o-latypova@yandex.ru

Проблемная ситуация: Для российской модели кадровой политики свойственен ряд особенностей, среди них: слабая связь между производством и планированием персонала, неинформированность «специалистов-кадровиков» о деловой стратегии предприятия, придерживание принципа: «незаменимых людей нет», а также решение проблем по мере их поступления. В итоге такая работа «по-старинке», не ориентированная на современные тенденции кадровой политики, не приносит желаемых результатов. Налицо проблема элементарной нехватки профессионализма и, возможно даже, желания работать в ключе современных передовых тенденций кадровой политики (которые успешно применяются в западных странах), от чего страдает имидж предприятия и жизненноважные для него показатели в целом.

«Рязанский ремонтный опытный завод» – с этой точки зрения не исключение. «РОРЗ» также столкнулся с рядом проблем, которые являются следствием неосознаваемой руководством глубинной проблемы неэффективности проводимой кадровой политики и её несоответствия мировым стандартам и постоянно меняющимся как внешним, так и внутренним условиям функционирования предприятия.

Актуальность исследовательского проекта: Проблема актуальна как в рамках данного предприятия, так и в масштабе большинства российских аналогов. Формирование, развитие и рациональное использование трудовых ресурсов является одним из наиболее важных вопросов для предприятия любой формы собственности вне зависимости от того, на какой из стадий жизненного цикла оно находится. Оставшись без должного внимания, перечисленные проблемы со временем лишь примут очевидный и закоренелый характер, станут причиной снижения экономических показателей предприятия. Поэтому исследование данной проблемы, разработка и внедрение на предприятии новой более эффективной модели кадровой политики в современных условиях особенно актуально.

В исследовании, целью которого стала разработка научно-практических рекомендаций по формированию и реализации эффективной модели кадровой политики крупных промышленных предприятий, применялся метод анкетирования экспертов. В роли экспертов выступили начальники производственных участков предприятия.

В ходе исследования по следующим направлениям: изучении условий труда, оргкультуры предприятия, а также подбор и обучение персонала, были получены следующие результаты:

- большинством экспертов уровень безопасности на предприятии оценивается выше среднего (7,6). Хотя анализ показал, что существующий уровень безопасности несколько завышен и помимо этого является одной из причин высокой текучести кадров, но не единственной;
- мероприятия, закрепляющие желаемые нормы и ценности на участках проходят редко (это отметили 63,6% респондентов), а на участках у 36,4% опрошенных подобные мероприятия вовсе не проходят. К тому же нежелание участвовать в подобных мероприятиях у своих подчинённых отмечают 54,5% респондентов, а другие 18,2% - просто не интересовались этим вопросом. Видим, что момент, связанный с формированием эффективной оргкультуры на предприятии остаётся упущенным;
- выявлено качественно неверное распределение методов морального и материального стимулирования между рабочими со стажем от 1 до 3 лет и рабочими с большим стажем,

что ведёт к низкой мотивации рабочих к труду, нежелательному поведению на рабочем месте.

-54,5% опрошенных отметили, что повышение квалификации среди рабочих их участка не производится, в то время как потребность в этом ощущают 63,6% экспертов. Это усугубляется нежеланием самих рабочих повышать свою переквалификацию в силу отсутствия у них мотивации к карьерному росту, при этом руководство не ведёт работу и по формированию внешнего кадрового резерва за счёт сотрудничества с ВУЗами. В итоге на предприятии 42% рабочих предпенсионного и пенсионного возраста.

- руководство 5 лет назад наняло рабочих, которые сейчас пенсионного возраста. В результате 24% рабочих уже сейчас не должно быть на предприятии или быть в качестве экспертов, а ещё 18% уйдут через 5 лет.

- на предприятии всего 8,8% рабочих с высшим образованием, а со средним общим 48,8% (не среднем специальным!), что не может быть восполнено из-за отсутствия профессионального подхода к организации обучения, адаптации и повышения квалификации кадров.

Полученные цифры свидетельствуют о патологическом невнимании руководства к вопросу организации непрерывного обучения своего персонала. Можно говорить о неполном использовании человеческого потенциала, а значит и о неэффективности существующей модели кадровой политики предприятия в целом, сочетающий в себе характеристики пассивной и проактивной кадровой политики.

Были разработаны некоторые методические рекомендации по формированию новой модели кадровой политики за счёт организации на базе завода инновационного учебного центра, призванного:

- способствовать формированию внутреннего кадрового резерва, способного к инновационной деятельности в условиях применения новых производственных и управленческих технологий;
- привлечь молодых специалистов за счёт развития сотрудничества с ВУЗами, перспективы карьерного роста и профессионального развития;
- эффективно управлять адаптационными процессами на производстве;
- успешно осуществлять кадровое планирование.

Выполнение рекомендаций позволит решить текущие проблемы с низкой мотивацией работников, высокой текучестью персонала и низкой безопасностью на производстве. Помимо этого даст возможность другой перспективы развития для завода. Рекомендации могут быть применены не только в рамках данного предприятия.

Краткий список используемой литературы и источников:

Солтицкая Т.А. Политика обучения персонала в российских компаниях // Российский журнал менеджмента. 2005. Т.3. № 2.

Чанько А.Д. Опыт диагностики организационной культуры российских компаний // Российский журнал менеджмента. 2005. Т.3. № 4.

Джеффри К. Лайкер. Дао Toyota. 14 принципов менеджмента ведущей компании мира. М., 2005.

Малов А.А. Создание службы по управлению персоналом «с нуля» // Справочник кадровика. 2004. №12

Мишурова И.В., Крюков С.В., Жуков Д.В. Технологии кадрового менеджмента. М., 2004.

Дырин С.П. Российская модель управления персоналом в условиях промышленного предприятия. СПб., 2006.

А.В.Бухвалов. Корпоративное управление как объект научных исследований // Российский журнал менеджмента. 2005. Т.3. № 3

[www.marketer.ru](http://www.marketer.ru); [www.ecsocman.edu.ru](http://www.ecsocman.edu.ru); [www.fd.ru](http://www.fd.ru); [www.consulting.psi.ru](http://www.consulting.psi.ru); [www.kdelo.ru](http://www.kdelo.ru);  
[www.hr-journal.ru](http://www.hr-journal.ru); [www.b-online.ru](http://www.b-online.ru); [www.rsb.ru](http://www.rsb.ru).