

Proceedings of International Educators Conference

Hosted online from Rome, Italy.

Date: 25th February, 2024

ISSN: 2835-396X

Website: econferenceseries.com

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ.

Мухтарова Доната Равшанбековна

Стажёр-преподаватель НИУ «ТИИИМСХ».

Национальный исследовательский университет «Ташкентский институт
инженеров ирригации и механизации сельского хозяйства»

donata2309@gmail.com

Аннотация:

Данная работа посвящена актуальным вопросам рационального использования человеческих ресурсов на предприятиях. Цель - изучить современное состояние кадровой политики и разработать рекомендации по совершенствованию ее реализации.

Кадровая политика на современных предприятиях является решающим фактором, определяющим успешность и конкурентоспособность предприятия.

Ключевые слова: кадровая политика, управление, принципы кадровой стратегии, системы управления персоналом, оптимизация процессов мотивации персонала.

Кадровая политика предприятия - это важнейшее направление организации работы с персоналом, основанное на системе принципов, методов и форм разработки целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие человеческих ресурсов и формирование потенциала отдельного компетентного человека. Современные условия ведения бизнеса требуют своевременного реагирования на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития компании и управления человеческими ресурсами. Каждому предприятию необходимо сформулировать и реализовать кадровую политику для достижения следующих целей:

- 1) Формирование надежной и эффективной команды;
- 2) Профессиональное развитие сотрудников;



Proceedings of International Educators Conference

Hosted online from Rome, Italy.

Date: 25th February, 2024

ISSN: 2835-396X

Website: econferenceseries.com

3) Формирование высокопрофессиональной управленческой команды, гибкой к меняющимся обстоятельствам, способной чувствовать и внедрять новое и прогрессивное, смотреть в будущее.

Кадровая политика компании может включать:

- Отбор и продвижение по службе;
- Обучение и профессиональное развитие;
- привлечение сотрудников на неполный рабочий день;
- стимулирование рабочей силы путем размещения работников в соответствии с установленными производственными системами;
- совершенствование организации труда;
- создание благоприятных условий труда для работников.

Кадровая политика является неотъемлемой частью общей управленческой и производственной политики организации. Поэтому основной задачей кадровой политики предприятия является обеспечение интересов всех категорий работников и социальных групп трудовыми ресурсами в процессе повседневного управления.

Основными этапами разработки кадровой политики предприятия являются: анализ ситуации и подготовка прогноза развития предприятия; разработка общих принципов кадровой политики; определение ключевых моментов и приоритетов; официальное утверждение кадровой политики организации; создание системы продвижения и поддержки информации по кадровым вопросам; необходимые для реализации выбранного типа стратегии Оценка финансовых ресурсов - разработка принципов распределения средств, обеспечивающих эффективную систему стимулирования труда; разработка планов работ и финансовых ресурсов, необходимых для реализации выбранного типа стратегии; разработка кадровой политики компании.

Совершенствование кадровой политики на предприятиях может осуществляться по следующим направлениям:

- Определение общей стратегии, целей, принципов и основ работы с персоналом;
- Планирование потребностей компании в человеческих ресурсах;
- Найм, отбор и управление человеческими ресурсами;
- Подготовка и переподготовка персонала;
- Создание и организация рабочих процессов, включая условия труда;



Proceedings of International Educators Conference

Hosted online from Rome, Italy.

Date: 25th February, 2024

ISSN: 2835-396X

Website: econferenceseries.com

- Усиление систематизации и инноваций во всей деятельности HR.

Для совершенствования кадровой политики необходимо реализовать следующие мероприятия: использование открытой кадровой политики; необходимость усиления отбора людей и охвата всех сфер от найма до увольнения сотрудников; совершенствование процедур выдвижения: информация о вакансиях, кандидатах и обязанностях; рекомендуемое регулирование права выдвижения кандидатов; порядок обсуждения, назначения и введения в должность; HR Внедрение инноваций в политику; Для проведения эффективной кадровой политики компаниям необходимо реализовать ряд мер, в том числе:

- Совершенствование системы подбора персонала, начиная с отбора новых сотрудников и заканчивая их увольнением;
- улучшить процесс поиска новых сотрудников, для этого важно усовершенствовать процедуры поиска и рекламы персонала.

Внедрение этих данных позволит вывести всю систему подбора персонала на новый уровень. В результате анализа кадровой структуры и расчета показателей компания определяет количество необходимых ей сотрудников.

После этих шагов разрабатывается кадровая политика, ориентированная на результат и включающая в себя все необходимые элементы.

Грамотная кадровая политика позволит повысить уровень подготовки и переподготовки кадров, наладить отношения в коллективе и с руководителями. Одной из главных проблем при подборе персонала является то, что кандидаты имеют разный уровень образования.

HR-службы должны учитывать широкий спектр различных профессиональных уровней, специальностей, опыта работы и личных качеств. Важно, чтобы компании направляли часть своих усилий на формирование кадрового резерва из высококвалифицированных сотрудников, так как это поможет избежать негативных последствий неудачного подбора неквалифицированного персонала.

В задачи кадровой политики также должно входить налаживание коммуникаций между коллегами для эффективной работы во всех организациях.



Proceedings of International Educators Conference

Hosted online from Rome, Italy.

Date: 25th February, 2024

ISSN: 2835-396X

Website: econferenceseries.com

Для того чтобы удержать персонал в данной сфере, необходимо регулярно обучать сотрудников новым навыкам и знаниям, таким как прогнозирование, планирование инструктажа и умение работать с другими людьми.

Управление, основанное на сотрудничестве и внимании к групповой работе сотрудников, часто рассматривается как черта успешных организационных культур. В такой организации менеджеры принимают решения, ставят цели и решают проблемы вместе с другими сотрудниками. Для повышения эффективности управления необходимо разделить управленческий и производственный персонал.

Кадровая политика является неотъемлемой частью всей управленческой деятельности и производственной политики организации. Чтобы персонал работал эффективно и полезно, компания должна соблюдать правила и нормы, суть которых заключается в постоянной приверженности деловой этике и корпоративной культуре, что, в свою очередь, оказывает влияние на развитие каждого сотрудника компании. Кроме того, для эффективной работы используются методы морально-психологического стимулирования. Вознаграждая сотрудников за эффективный и плодотворный труд, руководство компании повышает эффективность работы, а мотивация сотрудников увеличивает производительность, которая напрямую связана с конечными результатами труда. Улучшая условия обслуживания и уделяя особое внимание клиентам, компания увеличивает количество постоянных клиентов, что, в свою очередь, повышает прибыль организации.

Таким образом, в результате реализации предложенных мероприятий улучшается качество кадровой политики, повышается удовлетворенность и приверженность сотрудников, снижается текучесть кадров, увеличивается производительность труда и, в конечном итоге, повышается эффективность работы компании за счет достижения стратегических целей.

Список Литературы:

1. Алиева П.Р. Зарубежный опыт переподготовки и повышения квалификации кадров. Актуальные проблемы социально-трудовых отношений. 2016.-335 с.
2. Кибанов А. Ю. Управление персоналом: обучение. - М.:Издательство «ИНФРА- М», 2016. – 695 р.



Proceedings of International Educators Conference

Hosted online from Rome, Italy.

Date: 25th February, 2024

ISSN: 2835-396X

Website: econferenceseries.com

3. Одегов Ю. Г., Лабаран М. Г. Кадровая политика и кадровое планирование.- М.: Издательство «ЮРАИТ», 2014 – 444 с.
4. <https://ictnews.uz/20/07/2018/personnel/>



E- Conference Series

Open Access | Peer Reviewed | Conference Proceedings



E-CONFERENCE
SERIES