

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/statya/145645>

Тип работы: Статья

Предмет: Техническая экономика

-

УДК

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ
АВТОР

Аннотация

В данной статье автор рассматривает ключевые проблемы кадровой политики предприятий машиностроительного комплекса с учётом влияния современных факторов. Наиболее важными признаются проблемы формирования кадровой политики, подбора и развития кадров, мотивации, корпоративной культуры.

Автор доказывает, что вышеуказанные проблемы оказывают существенное негативное воздействие на развитие предприятий и снижают их устойчивость и конкурентоспособность в условиях социально-экономического кризиса, носят ярко выраженный деструктивный характер и требуют принятия эффективных мер по решению.

Ключевые слова: управление, персонал, управление персоналом, машиностроение, предприятие, кадровая политика.

Управление машиностроительными предприятиями в условиях активной конкуренции и негативного влияния социально-экономического кризиса сталкивается, прежде всего, с кадровыми проблемами. Именно вопросы по удержанию высококвалифицированного персонала и обеспечению стабильности кадрового состава в такой период выходят на первый план. В связи с этим представляется важным изучить проблемное поле кадровой политики машиностроительного предприятия, что позволит определить потенциал совершенствования работы с кадрами и, как следствие, повышение устойчивости и конкурентоспособности компании.

Прежде всего, следует отметить, что предприятия машиностроительного комплекса испытывают некий «кадровый голод» в высококвалифицированных кадрах, способных решать сложные технические задачи - инженерах, технологах, узкоспециализированных специалистах по конкретным технологическим операциям. Несмотря на то, что за последнее десятилетие многие образовательные учреждения стали осуществлять обучение по техническим специальностям, удовлетворить потребность производства в профессионалах необходимого уровня пока не удастся. В данном аспекте важно выявить причины текучести кадров, низкого уровня мотивированности инженеров и технологов работать на предприятиях машиностроительного комплекса.

В первую очередь, предприятия не уделяют должного внимания разработке кадровой политике и необходимости её формирования с учётом влияния внешних факторов и особенностей динамики рынка труда. Чаще всего, кадровая политика представляет собой документ, в котором прописываются стандартные принципы и положения по работе с кадрами, правила кадрового планирования и документооборота, а также приемлемые для компании методы найма, развития и мотивации персонала. Однако, в современных условиях важно также определять в долгосрочной и среднесрочной перспективе какие факторы будут влиять на рынок труда, как будут изменяться потребности персонала, как компания может учитывать и управлять этими изменениями [2, С.1337].

В результате кадровая политика должна стать документом, который создается на основе глубокого анализа ситуации на рынке труда, эффективности внутриорганизационной работы по управлению персоналом, плановых потребностей компании в специалистах, определенных будущими проектами и целями развития.

Важной проблемой, требующей решения также является система подбора кадров машиностроительных

предприятий. На современном этапе она практически не учитывает специфику работы и организационных особенностей компаний данной отрасли. В результате, персонал подбирается с применением стандартных подходов к оценке и отбору, что приводит к высоким показателям увольнения работников ещё в период адаптации, так как их ожидания относительно организационной среды и культуры не оправдываются. Недостаточно внимания уделяется обучению персонала, практически не применяется система наставничества, так как предприятия не хотят мотивировать тех, кто может и способен передавать накопленные знания и опыт молодым специалистам.

1. Глаз Ю. А. Комплексное и непрерывное обучение как основа человеческих ресурсов организации / Ю. А. Глаз, Д. Э. Тарасов // Международный научно-исследовательский журнал. — 2015. — №1 (32) Часть 2. — С. 26—29.
2. Зимовец А.В., Сорокина Ю.В., Ханина А.В. Анализ влияния пандемии COVID-19 на развитие предприятий в Российской Федерации// Экономика, предпринимательство и право. – 2020. – Том 10. — № 5. – с. 1337-1350.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/statya/145645>