

Интернет-журнал «Наукоедение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 8, №2 (2016) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol8-2>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/86EVN216.pdf>

DOI: 10.15862/86EVN216 (<http://dx.doi.org/10.15862/86EVN216>)

Статья опубликована 27.04.2016.

Ссылка для цитирования этой статьи:

Тойшева О.А., Панцева Е.Ю. Необходимость формирования кадровой политики на предприятиях малого и среднего бизнеса в муниципальных образованиях // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, №2 (2016) <http://naukovedenie.ru/PDF/86EVN216.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/86EVN216

УДК 331

Тойшева Ольга Анатольевна

ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»
Филиал в г. Сызрань, Россия, Сызрань¹
Кандидат экономических наук, доцент
E-mail: Tojsheva@yandex.ru

Панцева Елена Юрьевна

ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»
Филиал в г. Сызрань, Россия, Сызрань
Кандидат педагогических наук, доцент
E-mail: Lena-panceva@yandex.ru

**Необходимость формирования кадровой политики
на предприятиях малого и среднего бизнеса
в муниципальных образованиях**

Аннотация. В статье рассматриваются особенности процесса формирования кадровой политики на предприятиях малого и среднего бизнеса, являющиеся важной составной частью не только промышленно-производственного, но и экономического преобразования в муниципальных образованиях.

Устойчивого развития экономики страны можно достичь за счет развития и всесторонней поддержки промышленно-производственной деятельности именно оно влечет за собой повышение уровня конкурентоспособности, платежности, увеличение спроса, предложения, но и прибыли муниципальных образований и страны в целом. С этой целью необходимо уделять особое внимание кадровой составляющей. Муниципальные власти должны оказывать всестороннюю помощь руководителям малого и среднего бизнеса в привлечении, как квалифицированных работников, так и молодых специалистов.

Авторы считают, что одним из инструментов процесса формирования высококвалифицированного персонала на предприятиях малого и среднего бизнеса является кадровая политика. При ее формировании предприятия и организации должны уделять внимание принципам развития и формам ее реализации. При этом особое внимание уделять вопросу карьерного роста работников. Именно это позволит работнику чувствовать себя

¹ 446022, Самарская область, г. Сызрань, пр. Людиновская, 23

более уверенным и стремиться к повышению своих квалификационных показателей, а не задумываться о смене места работы.

Авторы в статье обосновывают необходимость всестороннего внедрения и применения кадровой политике на предприятии, так как именно правильно подобранная кадровая политика будет способствовать снижению безработицы среди населения муниципальных образований и повышению уровня конкурентоспособности малых и средних предприятий.

Ключевые слова: кадровая политика; план развития малых и средних предприятий; типы кадровой политики; высококвалифицированные специалисты; промышленная политика; мониторинг; методы и принципы развития кадровой политики; методы управления персоналом; карьерный рост

В последние годы со стороны государства особое внимание уделяется вопросу развития в муниципалитетах малого и среднего бизнеса. Такое внимание обусловлено тем, что предприятиям такого типа проще перестроиться под постоянно меняющиеся условия развития внутренней экономики страны. Предприятия и организации малого и среднего бизнеса являются более гибкими и мобильными и им гораздо проще справиться с возникающими финансовыми трудностями. Следует так же отметить, что специалисты и квалифицированные работники стремятся найти работу на малых и средних предприятиях и тем самым быть более уверенными, что они не останутся без работы в связи с кризисной ситуацией на предприятии, как это часто происходит на крупных предприятиях. В такой ситуации не только государство должно поддерживать малые и средние предпринимательские структуры, но и особое внимание должно уделяться со стороны администрации муниципальных образований [7]. В муниципальном образовании должна вестись постоянная работа в направлении сохранения и увеличения кадрового потенциала на предприятиях такого типа. Кадровая политика должна стать основой процесса формирования и развития промышленной политики муниципалитета [9]. С этой целью необходимо вести постоянный мониторинг кадровой составляющей на предприятиях малого и среднего бизнеса.

Особую роль в формировании кадровой политики играет руководство малых и средних предприятий. Правильно сформированная кадровая политика таким предприятиям имеет в штате высококвалифицированных специалистов, что позволит не только выпускать качественную продукцию, но и обеспечит дальнейший экономический рост и развитие предприятия в целом [6].

Кадровая политика на предприятиях малого и среднего бизнеса может иметь несколько типов [2]:

- пассивная кадровая политика, которая характеризуется полным отсутствием четкого плана в потребности кадров и анализа кадровой ситуации на предприятии;
- реактивная кадровая политика в первую очередь ориентирована на причины, которые могли привести к возникновению проблем с кадрами. На таких предприятиях кадровая служба ведет постоянный контроль за кадрами и готова к принятию срочных мер в их решении;
- основой превентивной кадровой политики является прогноз потребности кадров предприятием в краткосрочный и среднесрочный период. Отрицательным моментом данной кадровой политики, является то, что на предприятии отсутствует целевая кадровая программа;

- применяя активную кадровую политику, руководство предприятием обладает не только прогнозными данными, но и программами, которые позволят, предотвратить дефицит квалифицированных кадров на предприятии для обеспечения производственного процесса. Активная кадровая политика предусматривает постоянный мониторинг и своевременное реагирование на возникающие проблемы со стороны внешней и внутренней среды.

Не одно из предприятий не может эффективно развиваться, если у него отсутствует план планирования развития предприятия.

В основе плана планирования кадров на предприятиях малого и среднего бизнеса должны лежать такие составляющие, как:

- планирование оптимального состава;
- планирование использование персонала;
- планирование затрат на формирование персонала;
- планирование потребности в персонале;
- планирование сохранения, перемещения и сокращения персонала предприятия;
- планирование набора и развития персонала предприятия [8].

Одной из важных составных частей данного плана, является кадровая политика, которая определяет основные принципы и формы реализации человеческих ресурсов на предприятии [1].

На малых и средних предприятиях, как среди работников, так и среди руководящего состава наблюдается тесное сотрудничество. Такое сотрудничество имеет как положительные, так и отрицательные стороны.

К положительным моментам можно отнести, то, что руководство делиться с работниками планами на дальнейшее развития предприятия, обращается к ним с просьбами, прислушивается к их мнению и советам при решении каких либо вопросов, помогает в решении конфликтных ситуаций, обсуждает вопросы повышения квалификации персонала и т.п.

К отрицательным моментам можно отнести, то, что на таких предприятиях, как правило, отсутствует служба управления персоналом. Кадровая документация находится в ненадлежащем состоянии, что является нарушением трудового законодательства. Очень часто обучение и повышение квалификации на малых и средних предприятиях, работники проходят за свой счет. В связи с эти мы можем сказать, что обучение персонала носит периодичный характер повышения квалификации.

С целью исправления сложившейся ситуации в данной области необходимо больше уделять внимания методам и принципам развития кадровой политики, что позволит в значительной мере улучшить сложившуюся ситуацию [3].

Рассматривая принципы развития кадровой политики на малых и средних предприятиях, следует больше уделять внимания таким составляющим, как:

- при формировании особое внимание следует уделять системности, что позволит обеспечить непрерывность кадровой политики в дальнейшем ее развитии;
- с целью получения положительного результата необходимо формировать и развивать кадровую политику комплексно, что позволит охватить все сферы кадрового дела на предприятии;

- в постоянно меняющейся внутренней и внешней среды, которые оказывают влияние не только на производственный процесс, но и на кадровую деятельность, необходимо вести постоянный мониторинг новых научных разработок в данной области, что позволит добиться как социального, так и экономического эффекта на предприятии;
- основной целью, которую преследует любое малое или среднее предприятия это получение наибольшей прибыли от хозяйственной деятельности, следовательно все затраты, которые будут проводиться в области улучшения кадровой политики должны окупаться [6].

Перечисленные выше принципы развития кадровой политики позволят не только обеспечить высококвалифицированными кадрами предприятие, но и повысить его конкурентоспособность на рынке предоставляемых услуг и работ.

При рассмотрении методов формирования и развития кадровой политики основной целью выступает всестороннее осуществление наблюдения за коллективом и отдельными работниками предприятия на каждом этапе производственного процесса (рис. 1).

Методы формирования и развития кадровой политики делятся на три основных группы:

- административные методы;
- экономические методы;
- методы социально - психологического воздействия.

Проанализировав основные составляющие методов формирования и развития кадровой политики, мы можем сказать, что [4]:

- административный метод в большей степени ориентирует на то, что работник должен стремиться работать с полной отдачей, быть дисциплинированным, выполнять все нормы, инструкции и распоряжения руководства предприятия;
- основой экономического метода является экономический механизм, который обеспечивает материальное стимулирование коллектива или отдельно взятых работников;
- основой социально - психологического метода является использование социального механизма, который основан на системе взаимоотношений в коллективе, между отдельными работниками, социальные потребности работников, развитие инициативы и т.д.

Рассмотренные методы формирования и развития кадровой политики, мы можем сказать, что все методы взаимосвязаны между собой, и именно это позволяет достигать наилучших результатов при работе с кадрами на предприятии.

При рассмотрении вопроса кадровой политики руководством предприятия должно уделяться особое внимание вопросу карьерного роста работников. Для любого работника большое значение имеет не только получение материальной выгоды от трудовой деятельности, но и возможность карьерного роста. Такая возможность заставляет работника не только хорошо выполнять свои обязанности, но и повышать свой профессиональный уровень, посещая курсы повышения квалификации, семинары, форумы, стажировки и т.д. Но и руководство предприятием тоже должно быть заинтересованно в этом. Взаимопонимание между работодателем и работником в данном вопросе будет взаимно выгодным.



Рисунок 1. Основные методы формирования и развития кадровой политики на малых и средних предприятиях

На рис. 2 представлены основные этапы карьерного роста. Перечисленные этапы позволят руководству предприятия определить, на каком этапе находится тот или иной работник, проследить, сколько по времени занимает тот или иной этап и с какими затруднениями сталкиваются работники.

Карьерный рос – результативное сотрудничество специалиста, который в процессе трудовой деятельности доказал, что он обладает необходимыми знаниями и умениями, и руководство предприятия, которое готово предоставить ему возможность реализовать на практике его знания и умения [5].

Безусловно, в карьерном росте на первое место выходит любовь к своей профессии. Из этого следует, что выбор профессии является важным моментом в жизни человека, и только при условии, что выбранная профессия приносит полное удовлетворение, работник может надеется на постоянный карьерный рост. Чтобы продвигаться по карьерной лестницы, работник должен не только хотеть продвижения, но и предпринимать все зависящие от него шаги к этому, а именно [10]:

- работник должен постоянно совершенствовать свои знания и умения;
- работник должен стремиться получать новые знания, касающиеся его профессии;

- работник должен отслеживать и внедрять на практике опыт других организаций работающих в данной отрасли;
- анализировать положительные и отрицательные моменты развития производства предприятий-конкурентов;
- работник должен планировать свою трудовую деятельность;
- работник должен уметь оптимизировать свое трудовое время;
- работник должен показывать свои результаты, что бы их оценили и др.

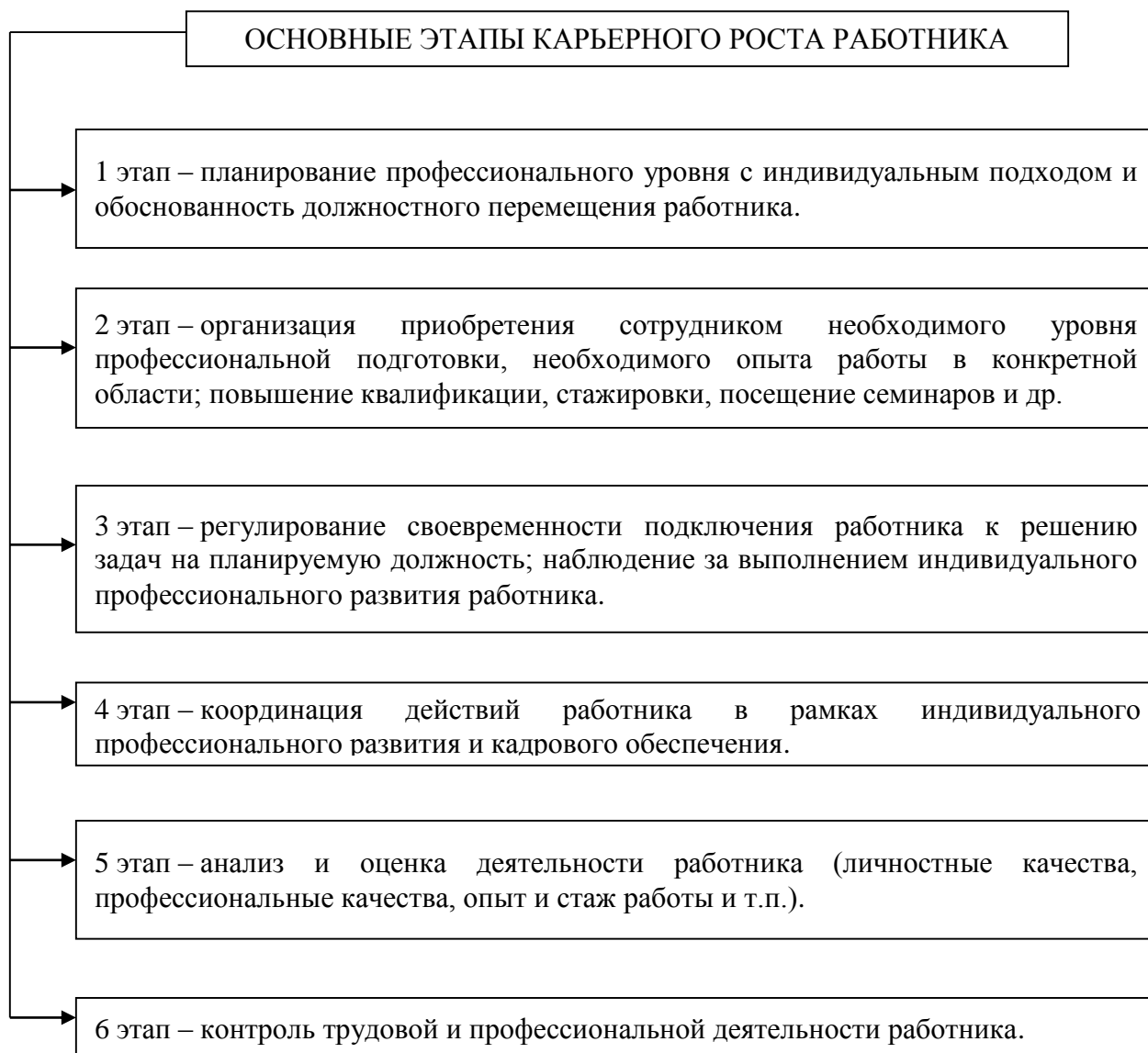


Рисунок 2. *Этапы карьерного роста работников малых и средних предприятий*

Перечисленные составляющие карьерного роста будут способствовать профессиональному карьерному росту работника.

Важно помнить, для того чтобы достичь карьерного роста необходимо уметь налаживать контакт с другими работниками предприятия.

Постоянные конфликты с работника предприятия заставит руководство предприятия относиться к работнику с настороженностью и тогда карьерного роста может совсем не быть. Если работник, стремящийся к карьерному росту, прислушивается к критике со стороны

более квалифицированных работников предприятия, это способствует не только повышению уровня его профессиональной подготовки, но продвижению по карьерной лестнице.

Развитие любого производства постоянно нуждается в планировании кадрового обеспечения. Эта необходимость обусловлена тем, что персонал является важной составной частью производственного процесса и именно от него зависит результативное развитие предприятия и конкурентоспособность в рыночных условиях.

Кадровое планирование малых и средних предприятий это инструмент, который обеспечит новое качество содержания труда, высокий уровень эмоционального состояния при использовании совершенно новых форм ответственности и контроля во время производственного процесса.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кобилев А.Г., Муниципальное управление и социальное планирование. – М.: Феникс, 2013. – 494 с.
2. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие. - М.: ИЦ РИОР, 2010. - 160 с.
3. Орешин В.П. Государственное и муниципальное управление: Учебное пособие. - М.: ИЦ РИОР: ИНФРА-М, 2011. - 158 с.
4. Попов Л.Л., Мигачев Ю.И., Тихомиров С.В. Государственное управление и исполнительная власть: содержание и соотношение: Монография / Под ред. Л.Л. Попов. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2011. - 320 с.
5. Тойшева О.А. Исследование условий совершенствования управления предприятиями. Актуальные вопросы экономических наук. 2011. №19. С. 358-363.
6. Тойшева О.А. Роль механизма регулирования равновесия в общественном секторе экономики малых и средних городов России. В сборнике: Наука и образование в жизни современного общества сборник научных трудов по материалам Междунар. научно-практической конференции: в 12 частях. Тамбов, 2012. С. 111-113.
7. Тойшева О.А., Панцева Е.Ю. Развитие системы мониторинга в муниципальных образованиях. Интернет-журнал Науковедение. 2014. №3. С. 77.
8. Экономика трудовых ресурсов: Учебное пособие / Под ред. П.Э. Шлендер. - М.: Вузовский учебник, 2012. - 302 с.
9. Чиркин В.Е. Система государственного и муниципального управления: Учебник. - 4-е изд., пересмотр. - М.: Норма, 2012. - 432 с.
10. Tojsheva O.A., Pantseva E.Yu., Kozhevnikova S.A., Bolshakova L.S. Studying the process of urban development business structures based on socio-economic indicators in the framework of improving industrial policy. В книге: Sustainable economic development of regions ed. by L. Shlossman. Vienna, 2014. С. 189-201.

Toysheva Ol'ga Anatol'evna

Samara State University of Economics
Syzran branch, Russia, Syzran
E-mail: Tojsheva@yandex.ru

Pantseva Elena Yur'evna

Samara State University of Economics
Syzran branch, Russia, Syzran
E-mail: lena-panceva@yandex.ru

The need for formation personnel policy at the enterprises of small and medium business in municipal

Abstract. This article discusses the features of the formation of human resources policy at the enterprises of small and medium-sized businesses, which are an important part of not only industrial production but also the economic transformation in the municipalities.

Sustainable development of the economy can be achieved through the development and the full support of the industrial and production activities exactly it entails increasing the level of competitiveness, the payment, the increase in demand, supply, and profits of municipalities and the country as a whole. For this purpose it is necessary to pay special attention to the personnel component. Municipal authorities should provide comprehensive assistance to managers of small and medium-sized businesses to attract, both skilled workers and young professionals.

The authors believe that one of the tools of the formation of highly qualified personnel in small and medium-sized businesses is a personnel policy. At its formation of companies and organizations should pay attention to the principles of development and forms of its realization. Particular attention is paid to the career growth of employees. That is what will allow the employee to feel more confident and strive to improve their qualifying performance, and not to think about changing jobs.

The authors of the article substantiate the need for the full implementation and application of personnel policy in the company, as it is correctly selected personnel policy will help to reduce unemployment among the population of the municipality and increase the competitiveness of small and medium-sized enterprises.

Keywords: human resources policy; plan for the development of small and medium-sized enterprises; types of personnel policy; highly qualified specialists; industrial policy; monitoring; methods and principles for the development of personnel policy; personnel management methods; career

REFERENCES

1. Kobilev A.G., Munitsipal'noe upravlenie i sotsial'noe planirovanie. – M.: Feniks, 2013. – 494 s.
2. Ostapenko Yu.M. Ekonomika truda: Uchebnoe posobie. - M.: ITs RIOR, 2010. - 160 s.
3. Oreshin V.P. Gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie: Uchebnoe posobie. - M.: ITs RIOR: INFRA-M, 2011. - 158 s.
4. Popov L.L., Migachev Yu.I., Tikhomirov S.V. Gosudarstvennoe upravlenie i ispolnitel'naya vlast': sodержanie i sootnoshenie: Monografiya / Pod red. L.L. Popov. - M.: Norma: INFRA-M, 2011. - 320 s.
5. Toysheva O.A. Issledovanie usloviy sovershenstvovaniya upravleniya predpriyatiyami. Aktual'nye voprosy ekonomicheskikh nauk. 2011. №19. S. 358-363.
6. Toysheva O.A. Rol' mekhanizma regulirovaniya ravnovesiya v obshchestvennom sektore ekonomiki malykh i srednikh gorodov Rossii. V sbornike: Nauka i obrazovanie v zhizni sovremennogo obshchestva sbornik nauchnykh trudov po materialam Mezhdunar. nauchno-prakticheskoy konferentsii: v 12 chastyakh. Tambov, 2012. S. 111-113.
7. Toysheva O.A., Pantseva E.Yu. Razvitie sistemy monitoringa v munitsipal'nykh obrazovaniyakh. Internet-zhurnal Naukovedenie. 2014. №3. S. 77.
8. Ekonomika trudovykh resursov: Uchebnoe posobie / Pod red. P.E. Shlender. - M.: Vuzovskiy uchebnyk, 2012. - 302 s.
9. Chirkin V.E. Sistema gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya: Uchebnyk. - 4-e izd., peresmotr. - M.: Norma, 2012. - 432 s.
10. Tojsheva O.A., Pantseva E.Yu., Kozhevnikova S.A., Bolshakova L.S. Studying the process of urban development business structures based on socio-economic indicators in the framework of improving industrial policy. V knige: Sustainable economic development of regions ed. by L. Shlossman. Vienna, 2014. S. 189-201.