

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ.

Мартинец В.В.
Мотузко М. Н.

В условиях рыночной экономики эффективность и конкурентоспособность предприятия в значительной степени зависит от качества кадрового потенциала. Хотя значение кадров как фактора обеспечения производства и место кадровой политики в общей стратегии предприятия далеко не всегда в полной мере осознается руководителями предприятий.

Кадровая политика это стратегия, объединяющая различные формы, методы и модели по работе с кадрами с целью обеспечения оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава для достижения миссии предприятия.

В ходе формирования кадровой политики предприятия, должно происходить согласование следующих аспектов:

разработка общих принципов кадровой политики, определение приоритетов, целей;

организационно-штатная политика - планирование потребностей в трудовых ресурсах, формирование структуры и штата, назначения, создание резерва, перемещения;

информационная политика-создание и поддержка системы движения кадровой информации;

финансовая политика-формирование принципов распределения средств, обеспечение эффективной системы стимулирования труда;

политика развития персонала - обеспечение программы развития, планирование индивидуального продвижения, профессиональная подготовка и повышение квалификации;

оценка результатов деятельности - анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации, выявление проблем в кадровой работе, оценка кадрового потенциала.

Одной из основных задач кадровой политики предприятия является создание программы и методов повышения качества трудовой жизни.

Меры по повышению качества трудовой жизни должны быть направлены на то, чтобы дать людям дополнительные возможности для удовлетворения своих личных потребностей при одновременном повышении эффективности деятельности организации.

Качество трудовой жизни характеризуется организацией труда и его содержательностью, профессиональным ростом и уверенностью в будущем, правовой защищенностью на предприятии. Рабочие должны получать справедливое вознаграждение и признание своего труда.

Рабочая среда должна быть чистой, иметь благоприятные экологические условия с учетом медико-биологических норм. Должны быть обеспечены необходимые средства бытового и медицинского обслуживания сотрудника и его семьи. Важное место в определении качества трудовой жизни персонала занимают взаимоотношения руководителя и подчиненных в процессе работы, в том числе контроль со стороны руководства должен осуществляться, когда в этом возникает необходимость, рабочие должны принимать участие в принятии решений, касающихся их работы. Морально-психологический климат на предприятии должен обеспечивать дружеские взаимоотношения в коллективе.

При внедрении конкретной программы повышения качества трудовой жизни необходимо каждый из приведенных показателей оценить количественно или на основе социологических опросов для выявления их степени влияния на производительность труда и разработки конкретных мероприятий, направленных на их количественное и качественное улучшение.

Программа повышения качества трудовой жизни должна быть направлена на привлечение тех специалистов, которые необходимы предприятию для достижения стратегических задач; чтобы избежать потерь сотрудников на профессиональное обучение и развитие которых организация затратила определенные средства и которые являются ценным ресурсом, руководители должны обеспечить конкурентоспособность системы компенсации. Вознаграждение должно ориентировать работников на те действия, которые важны для организации; творчество, опыт необходимо поощрять через систему стимулирования. Система компенсации должна быть, с одной стороны, хорошо понятна каждому сотруднику организации, а с другой проста для администрирования.