

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ТЕКСТИЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

PECULIARITIES OF TEXTILE ENTERPRISES STAFF POLICY

A.C. ЛЕВИЗОВ

A.S. LEVIZOV

(Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых)

(Vladimir State University named after Alexander and Nikolai Stoletovs)

E-mail: levizov@yandex.ru

В исследовании определены внутренние и внешние факторы, которые оказывают влияние на формирование и реализацию кадровой политики предприятий текстильной отрасли. Обозначена отраслевая специфика кадровых ресурсов. Приведены релевантные индикаторы, которые можно использовать с целью оценки эффективности кадровой политики текстильных предприятий, и выявлен ряд ее первоочередных задач.

External and internal factors that influence the formation and fulfillment of textile companies staff policy are defined in the work. Specific characteristics of human resources in such companies are described. Relevant indicators that can be used to determine the efficiency of textile enterprises staff policy are given. Actual tasks of that policy are revealed.

Ключевые слова: кадровый состав, кадровая политика, персонал, структура персонала.

Keywords: staff, staff policy, personnel, personnel structure.

Уходящий год ознаменовался масштабными вызовами всей мировой экономике и национальным экономикам всех без исключения стран. Кризисные последствия пандемии коронавируса в той или иной степени затронули все отрасли промышленности, включая текстильное производство. В то же время колоссальный рост спроса на текстильную продукцию медицинского назначения серьезно поддержал отрасль как в России, так и за рубежом. Однако проблемные явления, к сожалению, пока не оставлены позади. Опорой в их преодолении может и должен стать человеческий капитал – главный ресурс любой экономической системы, вне зависимости от ее масштабов, отраслевой или национальной принадлежности.

Кадровая политика лежит в основе конкурентных преимуществ и является средством достижения успеха в деятельности любой организации. Основной целью службы по управлению персоналом является своевременное реагирование на изменение внутренней и внешней среды компании, а также внедрение актуальных подходов к работе с сотрудниками. Кадровая политика должна содействовать реализации стратегии предприятия и не противоречить концепции ее развития [1]. Приоритеты кадровой политики формулируются исходя из возможностей компании, складывающейся ситуации на рынке, состояния экономической и культурной среды в целом.

Конечной целью кадровой политики выступает формирование сплоченного, высокопроизводительного коллектива, который бы отвечал качественным и количественным требованиям организации.

Кадровая политика включает такие базовые направления работы с человеческими ресурсами, как привлечение и подбор персонала, его развитие, аттестация кадров, стимулирование и мотивация, планирование карьеры и формирование кадрового резерва, а также многое другое. Эффективность реализации этих действий оказывает влияние на доходы предприятия, на производительность труда и увязанные с ней экономические показатели, на качество выполняемой сотрудниками работы, на имидж компании во внешней среде и ее конкурентоспособность, на уровень удовлетворенности персонала трудом и рост кадрового потенциала.

На характер приоритетов кадровой политики оказывают воздействие внешние и

внутренние факторы. Ориентиром для формирования целей и миссии организации, а также выбора тактики борьбы с конкурентами является анализ внутренней и внешней среды компании.

По итогам проведения такого анализа руководство организации получает полную информацию о возможностях предприятия, его потенциале и динамике развития, а также получает возможность выявить потенциальные угрозы, которые следует принимать во внимание при выработке стратегии развития компании [2].

Исследование внешней среды проводится на макроуровне. При этом учитывают влияние как экономики в целом, научно-технического прогресса, законодательства, природных явлений, так и влияние потребителей, поставщиков, конкурентов и других стейкхолдеров на деятельность предприятия.

Т а б л и ц а 1

Внешние факторы	Внутренние факторы
Спрос на рабочую силу	Специализация предприятия
Политическая и экономическая стабильность в стране	Масштабы производства
Изменения в федеральном, региональном и отраслевом законодательстве	Организационная структура
Социально-экономическое положение в регионе локализации производства	Цели и миссия организации
Деятельность предприятий-конкурентов	Корпоративная культура
Возможные изменения спроса на выпускаемую продукцию	Стиль управления руководителей
Внешнеторговая политика страны и регулирование импорта на текстильном рынке	Качественная и количественная характеристика кадрового состава
Задания региональных программ социально-экономического развития и занятости населения	Социально-психологический климат в коллективе
Деятельность профсоюзных организаций легкой промышленности	Уровень технической оснащенности и автоматизации рабочих мест
Подготовка специалистов профильными образовательными учреждениями	Производственные и финансовые возможности предприятия

Основным объектом анализа при исследовании внутренней среды компании выступает ее персонал, его количественные и качественные характеристики (профессиональные способности, личностные и деловые качества, способность воспринимать определенный уровень физических и психических нагрузок, мотивированность и т.д.), построение производственного процесса, корпоративная культура и пр. Базо-

вые внутренние и внешние факторы, которые оказывают воздействие на формирование и реализацию кадровой политики предприятий текстильной отрасли, представлены в табл. 1

Кадровый состав – это наиболее ценный и, в то же время, весьма специфический ресурс для любого предприятия. Этим может быть объяснена сложность (а в отдельных случаях и невозможность) отслеживания и

ВЫВОДЫ

всеобъемлющей оценки эффективности проводимой кадровой политики или отдельных ее мероприятий. Тем не менее, можно ориентироваться на ряд базовых индикаторов, которые зачастую могут быть качественно или количественно измерены. К таковым можно отнести следующие:

- обеспеченность структурных подразделений квалифицированной рабочей силой;
- соответствие штатной, профессионально-квалификационной, социальной структуры кадров целям и задачам предприятия;
- эффективность кадрового резерва;
- показатели текучести, движения кадров;
- уровень удовлетворенности работников условиями труда и его оплаты.

С точки зрения кадровой составляющей текстильная отрасль имеет свои особенности. Наиболее многочисленная категория персонала здесь – это рабочие. Род деятельности производства, его специфика, а также исторические традиции обусловили преимущественную долю женщин в гендерной структуре персонала. В производственном коллективе для женщин характерно более ответственное отношение к работе, и, кроме того, мужчины менее склонны к монотонности труда. Укладчики, упаковщики, резчики, намотчики рулонов, счетчики – вот примеры должностей, занимаемых женщинами. Сотрудники мужского пола занимают такие позиции, как транспортировщик, механик, слесарь-ремонтник и т.д.

Преобладание женщин в структуре персонала сказывается и на ключевых показателях кадровой отчетности текстильных предприятий: коэффициентах постоянства кадрового состава, текучести кадров. Более раннее наступление пенсионного возраста у женщин влияет на средний возраст коллектива. Бесспорно, что вопросы социального развития организации приобретают здесь особую значимость. Не стоит забывать и об особом психологическом климате в женских коллективах. Это влияет на такие аспекты кадровой политики, как выстраивание организационной культуры, управление конфликтами, внедрение изменений и нововведений.

Складывающиеся тенденции в текстильной отрасли, учет влияния факторов внешней и внутренней среды предприятий позволяют обозначить ряд первоочередных задач кадровой политики. Сюда следует отнести формирование системы актуальных требований к работникам в процессе оптимизации численной, профессионально-квалификационной и должностной структуры; совершенствование форм и инструментов подбора, отбора и аттестации кадров; внедрение в кадровую работу современных цифровых технологий. Следует совершенствовать работу с управленческим резервом, повышая при этом ответственность действующих руководителей подразделений за эффективность управления человеческими ресурсами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ачкальда А.С., Припотень В.Ю. Взаимосвязь кадровой политики и кадровой стратегии предприятия в процессе реализации стратегического планирования // Экономика строительства и городского хозяйства. – 2018. Т. 14, № 3. С.179...185.

2. Родионова Е.В., Трыганова Е.В. Совершенствование кадровой политики с учетом жизненного цикла предприятия // Экономика и менеджмент инновационных технологий: научно-практический журнал. – 2016, №5 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/> 2016/05/11253. (дата обращения: 03.10.2020)

REFERENCES

1. Achkal'da A.S., Pripoten' V.Yu. Vzaimosvyaz' kadrovoy politiki i kadrovoy strategii predpriyatiya v protsesse realizatsii strategicheskogo planirovaniya // Ekonomika stroitel'stva i gorodskogo khozyaystva. – 2018. T. 14, № 3. S.179...185.

2. Rodionova E.V., Tryganova E.V. Sovershenstvovanie kadrovoy politiki s uchetom zhiznennogo tsikla predpriyatiya // Ekonomika i menedzhment innovatsionnykh tekhnologiy: nauchno-prakticheskiy zhurnal. – 2016, №5 [Elektronnyy resurs]. - Rezhim dostupa: <http://ekonomika.snauka.ru/> 2016/05/11253. (data obrashcheniya: 03.10.2020)

Рекомендована кафедрой менеджмента и маркетинга. Поступила 27.10.21.