

РОЛЬ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Иванова А. А.

Республика Беларусь, г. Витебск

Витебский государственный технологический университет,
магистрант

Научный руководитель

Ванкевич Е. В.

Республика Беларусь, г. Витебск

Витебский государственный технологический университет,
проректор по научной работе,
доктор экономических наук, профессор

На современном этапе экономического развития, который характеризуется нестабильной ситуацией на мировых рынках и сложностью торгово-финансовых отношений во всем мире по причине таможенных ограничений, остро стоит вопрос эффективного функционирования предприятий и совершенствования их организационно-экономической системы. Важная роль в обеспечении функционирования предприятия всех сфер деятельности принадлежит трудовым ресурсам, которые являются ключевым фактором производства и баланса всей производственной системы предприятия. Являясь основным фактором производства, трудовые ресурсы в сложившихся условиях требуют особого внимания, в частности, в сфере их эффективного использования, управления и развития их потенциала.

Деятельность любой организации в настоящее время не обходится без осуществления работы с персоналом, которой и становится кадровой политикой. Одними авторами кадровая политика рассматривается как ценностный ориентир, метод, форма, процедура, способ, оценка в процессе управления человеческими ресурсами, принимаемые в качестве основных для исполнения в компании [1]. Другие авторы акцентируют внимание на ней как, на установленной в организации системе принципов, правил в поведении при управлении сотрудниками, которые позволяют достичь ставящихся перед компанией целей в меняющихся условиях функционирования. Существует и другой подход к определению «кадровая политика». Здесь она рассматривается как совокупность методов, принципов, форм, механизма постановки целей и задач, для сохранения, а также развития кадрового состава, на формирование дееспособного коллектива, реагирующего на рыночные изменения, учитывая стратегические цели организации [2]. Обобщив различные подходы, заключим, что кадровая политика – совокупность организационно-экономических мероприятий управления персоналом; комплекс правил и норм, приводящий кадры в соответствие с потребностями деятельности организации.

Эффективная кадровая политика в современных условиях требует комплексного подхода к учету различных факторов, таких как изменения в экономике, технологиях и потребностях работников. К ключевым направлениям, которые могут обеспечить эту эффективность, относятся:

адаптация к меняющимся условиям рынка;

повышение конкурентоспособности (повышение производительности труда) для предприятий, стремящихся занять устойчивые позиции как на внутреннем, так и на внешнем рынках;

трансформация корпоративной культуры (для улучшения внутренних процессов, повышения вовлеченности работников и создания положительного имиджа);

социальная ответственность (создание комфортных условий труда, активное участие в социальных проектах).

Современная теория и практика кадрового менеджмента активно начинает учитывать изменения в принципах и подходах к организации труда, связанные с научно-технологической революцией, начало которой было положено автоматизацией и компьютеризацией. Использование новых технологий, основанных на изменении подхода к персоналу как к ключевому активу организации, является обязательным условием для формирования новой системы управления человеческими ресурсами [3].

С этой точки зрения нормирование труда выступает в качестве механизма кадровой политики и является одним из важных элементов системы управления персоналом организации. Связано это, прежде всего, с необходимостью повышения эффективности использования трудового потенциала работников, оптимизации их численного и профессионального состава и своевременной корректировкой требований к персоналу исходя из условий рынка. У работника, регулирующего свои трудовые способности, повышается интерес в более эффективном использовании рабочего времени, в работе по оптимальным напряженным нормам, в темпе, соответствующем мотивации трудовой деятельности, и вознаграждению за нее.

Опираясь на экономические потребности общества, практика требует новой концепции и методологии нормирования труда, обусловленного ролью и значением персонала в обеспечении функционирования рыночных структур. Интерес к изучению организации и нормирования труда находится на высоком уровне еще и потому, что методология нормирования труда имеет устаревший характер (методы и принципы построены на моделях плановой экономики), а также нехватку специалистов в данной сфере.

Отсутствие четких критериев, нормативов и научных рекомендаций в области комплектования штатов превращает решение данной задачи в исключительно сложный, не застрахованный от ошибок и явных неудач процесс.

Мировой опыт свидетельствует о том, что нормирование труда – многоаспектная деятельность, направленная на формирование новой системы управления человеческим потенциалом, и включающая следующие положения:

изучение передовых методов труда;

анализ производственного процесса, разделение его на элементы;
проектирование состава, регламента и последовательности выполнения технологического и трудового процесса;
научное обоснование возможных вариантов нормируемой работы;
определение величины норм труда, расчет норм и их внедрение;
выбор оптимального варианта технологии, приемов и методов труда, систем обслуживания рабочих мест, режимов труда и отдыха.

Таким образом, все это актуализирует необходимость комплексного подхода к формированию и реализации кадровой политики, где перспективным инструментом формирования новой системы управления человеческим потенциалом выступает нормирование труда.

Список цитированных источников

1. Любшина, Д. С. Кадровая политика организации: определение и ее виды [Электронный ресурс] / Д. С. Любшина // Вестник науки и образования. – 2016. – № 8 (20) // Киберленинка. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-politika-or-ganizatsii-opredelenie-i-ee-vidy/>. – Дата доступа: 27.09.2024.
2. Борщева, А. В. Оценка эффективности кадровой политики организации [Электронный ресурс] / А. В. Борщева, С. В. Ильченко // Вестник экспериментального образования. – 2017. – № 4 (13) // Киберленинка. . – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-kadrovoy-politiki-organizatsii/>. – Дата доступа: 27.09.2024.
3. Райская, М. В. Новая HR-парадигма в условиях цифровой трансформации промышленности / М. В. Райская // Цифровая трансформация промышленности: тенденции, управление, стратегии : материалы I Междунар. науч.-практ. конф. – Екатеринбург : Изд-во Института экономики Уральского отделения РАН, 2019.