

УДК 331.1

***КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ  
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ***

***Чуева В.И.***

*магистрант, 1 курс,*

*Кубанский государственный университет,*

*Краснодар, Россия*

***Лымарева О.А.***

*к.э.н., доцент,*

*Кубанский государственный университет,*

*Краснодар, Россия*

***Аннотация***

Кадровая политика предприятия является одним из факторов, определяющим генеральные направления развития компании в длительной перспективе, а также требования к процедуре подбора кадров и к самим кандидатам. Данная статья посвящена кадровой политике организации как фактору повышения ее конкурентоспособности и эффективности деятельности в целом.

**Ключевые слова:** кадровая политика, стратегия развития, персонал, удовлетворенность персонала, управление, конкурентоспособность.

***PERSONNEL POLICY AS A FACTOR OF INCREASING THE  
COMPETITIVENESS OF THE ORGANIZATION***

***Chueva V. I.***

*master student, 1st year,*

*Kuban State University,*

*Krasnodar, Russia*

***Lymareva O. A.***

*c.e.s., docent,*

*Kuban State University,*

*Krasnodar, Russia*

### **Annotation**

The personnel policy of the enterprise is one of the factors determining the General directions of the company's development in the long term, as well as the requirements for the recruitment procedure and for the candidates themselves. This article is devoted to the personnel policy of the organization as a factor of increasing its competitiveness and efficiency in General.

**Keywords:** Personnel policy, development strategy, personnel, personnel satisfaction, management, competitiveness.

Кадровая политика организации является одним из приоритетных направлений деятельности по работе с кадровым составом компании. Она представляет собой совокупность методов, форм, принципов по разработке целей и задач, направленных на сохранение и развитие кадрового потенциала организации, на формирование высококвалифицированного и эффективного сплоченного коллектива, который способен быстро и вовремя реагировать на часто изменяющиеся требования рынка, действуя при этом в рамках стратегии развития организации.

Также кадровую политику рассматривают с точки зрения совокупности методов воздействия на сотрудников с целью достижения стратегических и оперативных целей организации, а также с целью привить персоналу социальную ответственность перед компанией и обществом. Кадровая политика служит внешним проявлением стратегии компании в сфере управления человеческими ресурсами и оказывает несомненное влияние на Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

конкурентоспособность организации на рынке [2]. В связи с этим компании необходимо уделять достаточно внимания совершенствованию своей кадровой политики. Данное исследование проводится с целью осуществления анализа эффективности кадровой политики организации, и, как следствие, разработки мероприятий по ее развитию.

Кадровая политика организации рассматривается как система теоретических взглядов, идей, принципов, которые определяют первостепенные направления работы с кадровым составом, а также формы и методы данной работы. При помощи кадровой политики также выявляются приоритетные направления деятельности в долгосрочной перспективе, общие и специальные требования к кадрам. Крупные компании обычно официально декларируют и документально закрепляют свою кадровую политику как философию компании [3]. В малых организациях кадровая политика, как правило, не разрабатывается специально и не фиксируется в документах, а существует лишь как система «негласных» установок руководителей или владельцев.

Проведение комплексного анализа кадровой политики компании предоставляет возможность сделать вывод о том, в какой мере ее принципы совпадают с общей стратегической концепцией развития фирмы. По результатам проведения данного анализа компания выявляет самые значимые аспекты, требующие освещения в процессе разработки стратегии управления персоналом [1].

В рамках данного исследования проведем оценку кадровой политики ООО «РН-Краснодарнефтегаз», основными видами деятельности которого является предоставление услуг в области добычи нефти и природного газа, а также деятельность в области инженерных изысканий, инженерно-технического проектирования, управления проектами строительства, выполнения строительного контроля и авторского надзора, предоставление технических консультаций в этих областях. Основным потребителем услуг ООО «РН-Краснодарнефтегаз» является ПАО «НК «Роснефть». Однако в качестве Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

потребителей также выступают иные организации, нуждающиеся в услугах в области добычи углеводородов [6]. Поэтому предприятию необходимо повышать свою конкурентоспособность на рынке нефтегазодобывающих предприятий, улучшать показатели своей деятельности, а также развивать направления деятельности в рамках стратегического плана.

Как уже говорилось выше, кадровая политика оказывает непосредственное влияние на конкурентоспособность организации как на рынке товаров или услуг, так и на рынке труда. Ведь население страны всегда стремится работать и развиваться в компании, предоставляющие возможности для того самого развития, обеспечивающей стабильные и благоприятные условия труда. Вследствие этого организации необходимо уделять должное внимание формированию и развитию кадровой политики.

При проведении анализа кадровой политики предприятия в первую очередь необходимо рассмотреть структуру персонала со стороны профессионально-квалификационного состава (таблица 1) [6].

Таблица 1 – Профессионально-квалификационный состав работников ООО «РН-Краснодарнефтегаз» за 2014-2018 гг.

Категория персонала	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Руководители	14	21	19	14	11
Специалисты	463	494	491	467	457
Рабочие	265	250	214	189	187
Общая численность сотрудников	742	765	724	670	655

Исходя из данных таблицы можно сделать вывод о том, что преобладающее количество сотрудников в общей численности занимает категория специалистов. За последние 5 лет доля специалистов в общей численности персонала составила порядка 70%. Наименьшую долю сотрудников данной организации, порядка 1,5% от общей численности, составляет руководящий персонал.

В данной таблице также прослеживается уменьшение численности рабочего персонала за период с 2014 года по 2018 год. Данная тенденция связана с происходящей в эти годы оптимизацией персонала, сокращением штата сотрудников по причине закрытия старых нерентабельных производств.

Кроме того, в результате анализа данных, представленных в таблице 1, мы наблюдаем снижение общей численности сотрудников предприятия с 2014 по 2018 гг. В 2018 году количество работников ООО «РН-Краснодарнефтегаз» составило 655 человек, что на 12% меньше, чем в 2014 г. При анализе категорий персонала по отдельности прослеживается следующая тенденция: количество руководителей и специалистов снизилось незначительно, чего нельзя сказать о рабочем персонале. К 2018 году численность рабочих уменьшилась на 78 человек, или на 29,5%. Сложившаяся ситуация связана с приходом в 2014 году нового руководителя компании. Высшим руководством было принято решение об оптимизации численности персонала. Такое решение было принято в связи с некоторыми причинами:

- сокращение количества месторождений по причине падения объемов добычи углеводородного сырья, и, как следствие, сокращение численности обслуживаемого эти месторождения персонала;
- излишняя численность работников на предприятии, а значит нерациональное использование рабочей силы и трудового потенциала сотрудников;
- в связи с развитием технологий и модернизацией оборудования возрастает потребность в более дорогих высококвалифицированных кадрах, что ведет к сокращению дешевой рабочей силы и ужесточению требований к работникам и кандидатам [4].

С целью оценки эффективности кадровой политики организации необходимо провести анализ возрастной структуры состава сотрудников ООО

«РН-Краснодарнефтегаз» за 2014-2018 гг. Возрастные группы работников представлены в таблице 2 [6].

Таблица 2 – Возрастная структура кадров ООО «РН-Краснодарнефтегаз»

Возраст сотрудников	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
От 18 до 30 лет	147	198	276	274	290
От 30 до 50 лет	358	386	398	301	289
Более 50 лет	237	181	50	95	76
Общая численность сотрудников	742	765	724	670	655

В организации можно отчетливо проследить «омоложение» кадрового состава. Количество сотрудников в возрасте от 18 до 30 лет стремительно увеличивается: с 2014 к 2018 году доля «молодых специалистов» возросла с 20% до 45%. Это, несомненно, является положительной тенденцией по одной из причин, которая заключается в том, что молодые люди в возрасте от 18 до 30 лет являются наиболее трудоспособными и энергичными. Более того, сотрудники в этом возрасте более легко адаптируются к изменениям внешней среды.

Также на протяжении последних пяти лет возрастает доля работников в среднем возрасте, от 30 до 50 лет. По данным кадровой службы предприятия, большая часть данных сотрудников имеет трудовой стаж в данной компании свыше 20 лет. Это говорит о том, что условия труда являются благоприятными и привлекательными для работников, поскольку у них отсутствует необходимость покидать компанию в поисках другого места работы. Следовательно, в организации преобладают опытные высококвалифицированные кадры, знающие и понимающие специфику деятельности предприятия, отрасли, а также способные передать свои знания и навыки молодым специалистам.

Несмотря на то, что многие сотрудники работают в компании десятки лет, кадровая политика организации достаточно динамична. Она способна подстраиваться под современное общество («омолаживание коллектива», периодическая смена руководства), корректироваться в соответствии с изменением экономической и производственной ситуаций (переобучение

персонала под новое оборудование, подбор кадров с необходимой квалификацией).

В то же время одним из важнейших достоинств кадровой политики компании является создание благоприятных условий труда, атмосферы в коллективе. Все это говорит о том, что предприятие дорожит своими работниками и ценит вклад каждого в его развитие.

На основании проведенного анализа кадровой политики, проводимой ООО «РН-Краснодарнефтегаз», можно выделить некоторые требования к ней при реализации стратегии компании. Можно сделать вывод, что в основе кадровой политики должен лежать постоянный анализ внешней и внутренней среды, гибкое реагирование на происходящие в этих средах изменения за счет корректировки действий. То есть, кадровая политика предприятия может и должна меняться в зависимости от стадии жизненного цикла организации и решаемых задач. Это позволит активно развиваться, иметь структуру организации, соответствующую требованиям рынка и обеспечит конкурентные преимущества на рынке.

### **Библиографический список:**

1. Басенко В.П., Дианова В.А. Влияние кадровой политики на конкурентоспособность организации // Научный вестник ЮИМ. – 2017. – №3. – С. 159-163.
2. Дедкова И.Ф., Кадик И.О., Лукьяненко Р.А., Ильина Т.В. Современные подходы коучинга к обучению и профессиональному развитию персонала // Экономика устойчивого развития. – 2016 – №1 (25). – С. 117-120.
3. Коноплева И. А., Герасимова А. В., Коноплева В. С. Совершенствование кадровой политики предприятия // Общество, экономика, управление. – 2018. – №1. – С. 470-472.

4. Крячко О.С. Кадровая политика в условиях кризиса // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. – 2016. – №2. – С. 147-154.

5. Мартиросян А.Е., Ахинян А.В., Лымарева О.А. Проблемы реализации кадровой политики на предприятии // Наука и инновации в современных условиях. Материалы всероссийской междисциплинарной конференции. – 2019 – С. 72-80.

6. Официальный сайт ООО «РН-Краснодарнефтегаз» [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://kng.rosneft.ru> (дата обращения: 11.12.2019).

*Оригинальность 89%*