

**НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ
ПОЛИТИКА GEELY HOLDING GROUP**

Сяо Босы

*Учреждение образования «Белорусский государственный университет»,
г. Минск*

Научный руководитель Л. М. Лапицкая, канд. экон. наук, доцент

Современный менеджмент расценивает человеческие ресурсы как один из важнейших источников конкурентных приоритетов организации, поэтому нужно создавать и постоянно совершенствовать системы управления персоналом, сопоставляя задачи с содержанием кадровой политики и целями организации, ее стратегии и постоянно менять и улучшать структуру организации. Политика организации – это определенная система правил и норм, которых придерживаются работники предприятия, как во внутренней, так и во внешней среде деятельности предприятия [1].

Практика показывает, что главным преимуществом ведущих организаций мира является именно их исключительный и уникальный кадровый состав с достаточно высоким уровнем корпоративной культуры, что делает предприятие еще более продуктивным и интересным для других способных работников и удерживает их в организации. Так, результаты труда высококвалифицированных и заинтересованных в успехе фирмы рабочих, в свою очередь, создают прекрасную репутацию для предприятия, привлекают новых потребителей и новых сотрудников. Основной целью таких организаций является содействие росту и повышению уровня мастерства для своих работников, их карьерное развитие и рост [2].

Geely Automobile Holdings Limited (далее «Компания» и ее дочерние компании, совместно именуемые «Группа») – производитель автомобилей, специализирующийся на разработке, производстве и продаже легковых автомобилей. Компания продает большую часть своей продукции на китайском рынке, а также расширила свои продажи за счет экспорта в другие развивающиеся страны в последние несколько лет.

«Группа» стремится к высоким стандартам корпоративного управления с целью поддержания сильного и сбалансированного совета директоров компании и поддержание прозрачного и открытого канала связи с акционерами общества.

Проведенный анализ структуры персонала компании Geely позволяет сделать следующие выводы:

– в 2019 г. по сравнению с 2018 г. среднесписочная численность работающих выросла на 176 чел. В 2020 г. по сравнению с 2019 г. среднесписочная численность работающих увеличилась на 88 чел., в том числе за счет роста количества рабочих на 185 чел., уменьшения количества специалистов на 123 чел.;

– в структуре персонала компании Geely преобладают рабочие (65,9 % в 2020 г.). В структуре персонала по уровню образования преобладают работники с профессионально-техническим образованием (62,8 % в 2020 г.). Возрастная структура предприятия представлена в основном персоналом в молодом (25–29 лет) и среднем возрасте (32–39 лет). Среди производственно-промышленного персонала предприятия преобладают мужчины (79,3 % в 2020 г.). В структуре персонала предприятия преобладают работники со стажем 5 и более лет (52,6 % в 2020 г.);

– коэффициент текучести рабочей силы в компании Geely не превышает допустимые нормы (4,2 % в 2020 г.) и не несет угрозу эффективности работы предприятия.

В целях выявления причин текучести кадров компании Geely проведено исследование, в котором приняли участие менеджеры среднего звена предприятия. Ана-

лиз обобщенного мотивационного профиля по методике В. Э. Мильмана, полученный в результате суммирования соответствующих значений параметров в общежитской и рабочей сферах показывает, что он близок к профилю идеальной мотивации в рабочей сфере. Обобщенный мотивационный профиль реальной мотивации близок к профилю реальной мотивации в рабочей сфере. Таким образом, мотивационный профиль всей выборки респондентов близок к первичному «рабочему» профилю, что свидетельствует о том, что мотивация, связанная с рабочей сферой, имеет ведущее значение в мотивационной сфере личности менеджеров среднего звена компании Geely.

Исследование по методике О. Ф. Потемкиной показало, что наиболее выраженной социально-психологической установкой менеджеров среднего звена компании Geely являются деньги, данный показатель ведущим был у 84 % респондентов. Следовательно, материальная мотивация будет достаточно действенной.

Анализ мотивации труда менеджеров среднего звена компании Geely на основе анонимного анкетирования показал, что работники не вполне удовлетворены действующей системой мотивации и стимулирования их труда, но при той же заработной плате не видят разницы в возможности перехода на другую работу. Это свидетельствует о том, что на предприятии работает профессиональный, организованный, но не достаточно мотивированный трудовой коллектив работников.

В связи с тем, что в компании реализуется стратегия динамичного роста персонала, предлагается разработать программу совершенствования кадровой политики компании, направленную на повышение мотивации персонала.

Цель программы: повышение эффективности деятельности предприятия путем повышения мотивации сотрудников через решение существующих проблем на предприятии.

Задачи разработки программы: повышение удовлетворенности персонала размером заработной платы; введение гибкой системы материального стимулирования персонала; предоставить персоналу перспективу профессионального и служебного роста; улучшить психологический климат на предприятии.

Программа должна носить системный характер, исключать противоречия между мероприятиями. Комплекс мероприятий должен включать все направления мотивации.

Направления деятельности:

1. Кадровое – обучение персонала. Обучение персонала проводится в соответствии с разработанной программой. Цели обучения персонала: повышение производительности и качества труда персонала; повышение уровня профессиональной квалификации работников; систематическое обновление знаний работников; повышение уровня трудовой мотивации персонала; оптимизация корпоративной культуры.

2. Информационное – нормативно-правовые основания. Необходимым аспектом разработки программы повышения мотивации сотрудников является подготовка распорядительных, нормативных и организационных документов предприятия: приказов, положений, распоряжений, инструкций, планов.

3. Практическое – разработка мероприятий, оценка эффективности.

Вышеупомянутые меры по совершенствованию кадровой политики учитывают как сильные, так и слабые стороны компании, а также потребности и интересы ее сотрудников. На уровне работника наступит: увеличение удовлетворенности работой, будут созданы условия для роста и развития сотрудника. На уровне подразделения ожидается рост производительности труда и ускорение адаптации новых сотрудников.

На уровне предприятия будет наблюдаться баланс материальных интересов сотрудника и работодателя, увеличение прибыли предприятия, расширение потребительского рынка. Во внешней среде произойдет повышение лояльности потребителей. Реализация предложенных мероприятий является экономически выгодной.

Литература

1. Шапиро, С. А. Основы управления персоналом в современных организациях / С. А. Шапиро, О. В. Шатаева. – М. : ГроссМедиа, РОСБУХ, 2018. – 468 с.
2. Сырбу, А. Н. Роль кадровой политики в повышении конкурентоспособности предприятия / А. Н. Сырбу, Ю. А. Федорова // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2018. – № 10. – С. 40–44.

ПРОБЛЕМА ТРУДА В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ

В. Н. Трошко

Учреждение образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», г. Гомель

Научный руководитель Т. А. Юрис, канд. филос. наук, доцент

В статье очерчен круг вопросов, касающихся экономических, политических и социокультурных последствий изменений в трудовой деятельности человека, происходящих в обществе на постиндустриальной стадии его развития.

В мире происходит четвертая промышленная революция, связанная с автоматизацией производственной деятельности, которая, предположительно, приведет к тому, что к 2040–2045 гг. в масштабах всей планеты исчезнет почти половина рабочих мест. Причем речь идет не только о низкоквалифицированных работниках, но и о высококвалифицированных специалистах – бухгалтерях, врачах, адвокатах, чиновниках, финансовых аналитиках и др. Надвигающаяся техническая революция грозит уничтожить весь средний класс. Компьютеры не только сумеют выполнять функции людей более экономично и дешево, они будут это делать еще и намного эффективнее, производительность принятия решений резко возрастет, ошибок и просчетов станет меньше. Поскольку эта тенденция необратима, постольку уже сейчас нужно задуматься о том, какое воздействие на политику и стабильность в обществе она произведет, какие меры социальной защиты людей, потерявших работу, надо будет предпринять. Появятся ли новые рабочие места – пока непонятно.

Происходящие в экономике изменения реанимируют марксистскую теорию построения коммунистического общества, вариантом которой является современная теория автоматизированного коммунизма роскоши. Ее сторонники считают, что возникают объективные предпосылки для построения посттрудового общества, где почти всю работу будут делать машины – не ради прибыли, а ради людей. Человек должен полностью освободиться от рутинной работы и передать ответственность за нее высокотехнологичным гаджетам. Производство гаджетов – тоже дело гаджетов. Ни корпорации, ни государства не должны считаться владельцами всепроизводящих гаджетов, они должны принадлежать обществу, т. е. одновременно и всем, и никому. На долю людей останется 10–12-часовая рабочая неделя для выполнения минимума работ, типа контроля качества. Работники будущего – это децентрализованная и деиерархичная система труда с коллективной ответственностью наподобие «Википедии». При этом всем гарантировано жилье, доступ к медицине и образованию, бесплатное обеспечение всеми благами [1].

Нечто подобное предсказывал Дж. М. Кейнс еще в 1930 г. Он утверждал, что к концу XX в. уровень развития технологий будет достаточным, чтобы в таких стра-