УДК 331.108

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ РЕГИОНАЛЬНОЙ КОМПАНИИ КАК ЭЛЕМЕНТА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: СИЛЬНЫЕ И СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

Данилюк А.А., старший преподаватель ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», г. Тюмень, e-mail: a.a.danilyuk@utmn.ru
Дубогрызова М.Н., студентка ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», г. Тюмень, e-mail: dubogryzovamn@mail.ru

С течением времени персонал стал основной ценностью и важнейшим ресурсом компании. Именно поэтому возникла необходимость разрабатывать и обновлять различные методы управления персоналом. Одним из первостепенных элементов конкурентоспособности и эффективности функционирования компании в условиях современной рыночной экономики выступает ее высококачественный и производительный персонал. Именно кадровая политика, которая является одним из основных элементов всей управленческой деятельности организации, позволяет руководителям создавать организованную, надежную и эффективную рабочую силу.
Данная статья посвящена изучению такого явления как кадровая политика. В данной работе раскрыто понятие кадровой политики, обоснована ее актуальность и приведены доводы, которые позволяют оценить необходимость разработки кадровой политики для современных компаний. В статье приводится основная информация о миссии, масштабах деятельности, а также конкурентных преимуществах ОАО «Аэропорт Сургут». Проведен анализ направлений кадровой политики региональной компании ОАО «Аэропорт Сургут». В статье определена степень значимости персонала для компании, изучены и описаны составляющие элементы направлений, отмечены приоритетные направления кадровой политики, а также выявлены основные существующие проблемы, которые не позволяют раскрыть кадровый потенциал в полной мере. На основании анализа выделены сильные и слабые стороны, реализуемой в ОАО «Аэропорт Сургут» кадровой политики.
Ключевые слова: кадровая политика, направления, сильные стороны, слабые стороны, проблемы.

FEATURES OF THE PERSONNEL POLICY OF REGIONAL COMPANIES AS AN ELEMENT OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM: STRENGTHS AND WEAKNESSES

Danyluk A. A., senior lecturer, «Tyumen state University», Tyumen, e-mail: a.a.danilyuk@utmn.ru
Dubogryzova M. N., a student of the "Tyumen state University", Tyumen, e-mail: dubogryzovamn@mail.ru

Over time, the staff has become the main value and the most important resource of the company. That is why there is a need to develop and update various methods of personnel management. One of the primary elements of competitiveness and efficiency of the company in the modern market economy is its high-quality and productive staff. It is the personnel policy, which is one of the main elements of all management activities of the organization, allows managers to create an organized, reliable and efficient workforce.
This article is devoted to the study of such phenomenon as personnel policy. In this work the concept of personnel policy is revealed, its relevance is proved and arguments which allow to estimate need of development of personnel policy for the modern companies are given. The article provides basic information about the mission, scope of activities, as well as competitive advantages of OJSC "Surgut Airport". The analysis of the personnel policy of the regional company OJSC "Surgut Airport". The article defines the degree of importance of personnel for the company, studied and described the components of the areas, marked priority areas of personnel policy, and identified the main existing problems that do not allow to reveal the human potential to the full. Based on the analysis, the strengths and weaknesses of the personnel policy implemented in OJSC "Surgut Airport" are highlighted.
Key words: personnel policy, directions, strengths, weaknesses, problems.

Одним из первостепенных элементов конкурентоспособности и эффективности функционирования компании в условиях современной рыночной экономики выступает ее высококачественный и производительный персонал. Именно кадровая политика, которая является одним из основных элементов всей управленческой деятельности организации, позволяет руководителям создавать организованную, надежную и эффективную рабочую силу. Кадровая политика является стержнем системы управления персоналом и призвана не только создавать благоприятные условия труда, обеспечивать бесперебойный рабочий процесс и удерживать ценных сотрудников, но и давать персоналу уверенность в завтрашнем дне.

С течением времени персонал стал основной ценностью и важнейшим ресурсом компании, что и вызвало необходимость разрабатывать и обновлять различные методы управления персоналом.

Обеспечение высшего качества кадрового потенциала является одним из важнейших и определяющих обстоятельств рентабельности и конкурентоспособности организации на сегодняшний день, в быстроменяющейся ситуации рыночной экономики. Именно поэтому важна правильность выбора определенной кадровой политики для организации.

Организациям, в современных условиях, необходимо разрабатывать кадровую политику, которая будет находиться в тесной увязке с общей стратегией роста предприятия, будет довольно эластичной, с одной стороны, и устойчивой, с другой стороны, так как с постоянством сцеплены некоторые надежды работников, общеэкономически доказанной, а именно вытекать из финансовых возможностей предприятия, а так же будет ориентироваться на долгосрочное планирование и индивидуальный подход к каждому отдельному сотруднику организации. Кадровой политике, в настоящее время, следует ориентироваться не исключительно на экономические, но и на общественносоциальные показатели эффективности деятельности.

Актуальность темы обусловлена важностью кадровой политики, так как от налаженной и устойчивой работы высококвалифицированных человеческих ресурсов зависит небезуспешное функционирование всякого предприятия, то есть, можно считать, что это один из основополагающих факторов успеха организации на рынке. Ведь, без отчетливо проработанной кадровой системы достаточно непросто своевременно отвечать на меняющиеся условия технологии и рынка, как в ближайшей перспективе, так и в стратегическом планировании, наращивать потенциал организации, обеспечивать возможность движения вперед по карьерной лестнице, предоставлять позитивные условия труда и желательный уровень твердости в последующем дне, в котором зачастую испытывают потребность сотрудники.

Сегодня наличие в компании кадровой политики является признаком стратегической ориентированности компании, гарантии ее долгосрочной перспективы. Для персонала это признак того, что в данном случае он для компании ценный ресурс, ключ экономического развития, капитал, предполагающий финансовые и трудовые инвестиции, и в свою очередь организационные изменения [5, с.78].

Сегодня кадровая политика представляет собой основополагающее направление в области управления персоналом, включающее комплекс принципов, способов и форм организационного механизма по выработке целей и задач, сфокусированных на содействие развитию кадрового потенциала, его усиление и совершенствование, а также на

формирование высококлассного, дружного и организованного состава персонала, приспособленного в короткие сроки реагировать на смену условий рынка, при этом принимая во внимание основную стратегию компании [3].

Рассмотрим кадровую политику на примере ОАО «Аэропорт Сургут» и выявим основные преимущества и недостатки.

Миссия ОАО «Аэропорт Сургут» направлена на обеспечение прав граждан города и прилегающих территорий на передвижение воздушным транспортом; обеспечение производственных связей в экономическом комплексе страны; развитие делового потенциала города; интеграция региона с другими регионами страны, мира.

Целями деятельности Ноябрьского филиала ОАО «Аэропорт Сургут» являются:

- функционирование, обеспечение бесперебойного наземного обслуживания авиакомпаний, авиапассажиров, иных клиентов в соответствии с современными стандартами качества и регламентами обслуживания;
- обеспечение авиационной безопасности и защита деятельности Общества от актов незаконного вмешательства;
- максимальное удовлетворение клиентского спроса и повышение качества услуг;
- реализация экономической политики Общества, позволяющей наиболее эффективно использовать имеющиеся ресурсы для обеспечения рентабельности производства.

Аэропорт Сургут – входит в число самых перспективных и крупных по размеру один среди всех аэропортов Российской Федерации. Достигнуть такого внушительного успеха удалось с помощью активной инвестиционной политикой ОАО "Аэропорт Сургут", ориентированной на преобразования и переоборудование здания аэропорта на основе прогрессивных мировых технологий.

Маршрутная сеть международного аэропорта города Сургута насчитывает более 30 направлений, что делает Сургут удобным трансферным авиаузлом. ОАО "Аэропорт Сургут" - ключевой агент по обслуживанию авиакомпаний в Сургуте, осуществляет целый комплекс работ, необходимых для обеспечения четкого и скоординированного взаимодействия авиакомпаний и аэропортовых служб.

Создание специализированной компании позволило значительно повысить качество обслуживания в аэропорту и максимально приблизить его к международной практике.

Аэровокзальный комплекс Сургут - современный пассажирский терминал по обслуживанию пассажиров. ОАО "Аэропорт Сургут" реализовало масштабную

инвестиционную программу по созданию в аэропорту Сургута грузового комплекса, отвечающего самым жестким требованиям грузооператоров и перевозчиков [4].

Одной из основных задач кадровой политики компании является удержание работников - профессионалов своего дела и недопущение массовой текучести кадров.

Персонал ОАО «Аэропорт Сургут» это наиболее ценный ресурс, который является необходимым для эффективной реализации производственных процессов. Основные направления в постоянной работе с персоналом:

- развитие персонала;
- наилучшая организация его труда;
- оптимальное количество работников;
- предоставление возможности реализации потенциала каждого работника;
- мотивация;
- социальная поддержка [2].

Основные направления кадровой политики ОАО «Аэропорт Сургут» представлены на рисунке 1.

Рис. 1. Основные направления кадровой политики ОАО «Аэропорт Сургут»

Средняя заработная плата в головном предприятии и в филиалах Общества значительно ниже средней заработной платы соответствующих населенных пунктов. Значительное ее отклонение от заработной платы населенного пункта, в том числе от

заработной платы на других предприятиях по месту жительства, приводит к увеличению текучести кадров, что негативно сказывается на качестве оказываемых услуг.

Также с учетом значительных отклонений от средней заработной платы соответствующего населенного пункта, Обществу приходится осуществлять подбор персонала, исходя из оставшихся специалистов на рынке или из специалистов, которые устраиваются в аэропорт временно, до освобождения соответствующего места в предприятии с более высокой заработной платой.

В существующих условиях значимым элементом кадровой политики ОАО «Аэропорт Сургут» является нематериальное стимулирование, в том числе организация различных мероприятий для сотрудников [2].

Традицией ОАО «Аэропорт Сургут» является проведение конкурсов профессионального мастерства. Ежегодно персоналу предприятия предлагается участвовать в состязаниях, которые включают теоретические и практические раунды профессионального соревнования. Комиссии, сформированные из руководителей предприятия, оценивают квалификацию, обаяние и эрудицию конкурсантов [1].

В 2017 году на предприятии прошло 4 конкурса профессионального мастерства среди инспекторов группы перронного контроля и охраны службы авиационной безопасности, агентов по организации обслуживания пассажирских авиаперевозок службы организации перевозок, водителей службы спецтранспорта, электромонтеров службы электросветотехнического обеспечения полетов.

Всего в соревнованиях приняли участие более 40 человек. Победителям конкурса «Лучший по профессии» в торжественной обстановке были вручены серебряные нагрудные значки, а также ценные подарки от руководства аэропорта.

В Обществе действует «Положение о наградах работников», в котором определяется порядок поощрения работников за долголетний и добросовестный труд, продолжительную и безупречную работу в Обществе. Также действует положение о Доске Почета ОАО «Аэропорт Сургут», где определен порядок занесения на Доску Почета работников, добросовестно осуществляющих трудовую деятельность в предприятии.

В Обществе создано Молодежное объединение ОАО «Аэропорт Сургут» с избранием совета Молодежного объединения. Был проведен «Форум молодого специалиста», в рамках которого команды представили жюри свое видение развития аэропорта и представили предложения по улучшению качества обслуживания пассажиров.

Учреждена Книга Почета ОАО «Аэропорт Сургут», в которой размещается информация о людях, внесших соответствующий вклад в развитие предприятия.

Ежегодно особым образом отмечается и день рождения ОАО «Аэропорт Сургут», проводятся конкурсы и викторины, способствующие развитию корпоративного духа. Для сотрудников аэропорта проводится обзорная экскурсия на которой, специалисты знакомятся с особенностями досмотра, регистрации пассажиров и багажа, работой телескопических трапов, а также посещают служебную территорию аэропорта, где узнают больше о работе спецтранспорта, работе наземных служб аэропорта.

Также в аэропорту Сургута стало хорошей традицией проведение праздников, как для сотрудников, так и пассажиров, таких как «1 сентября», «День защиты детей» и «Новый год».

Особое внимание уделяется социальной поддержке ветеранов и пенсионеров – бывших работников Общества. Организуются встречи и праздничные мероприятия, вручаются награды к юбилейным датам в Гражданской авиации [2].

В 2016 году утверждено Положение о кадровом резерве, в рамках исполнения которого определен список приоритетных должностей, а также персональный состав резерва кадров, сформированы профили должностей руководящих работников [1].

Залог успешной деятельности предприятия обеспечивается поддержанием квалификации сотрудников на высоком уровне. В целях усовершенствования профессиональных знаний, персонал ОАО «Аэропорт Сургут» обучается в центрах подготовки и переподготовки авиационного персонала.

Для повышения уровня авиационной безопасности персонал регулярно проходит обучение на курсах повышения квалификации и получает сертификаты, подтверждающие право выполнения необходимых работ. Для обеспечения непрерывности производственных процессов организуются выездные курсы повышения квалификации для персонала предприятия без отрыва от производства [1].

Одним из приоритетных направлений кадровой политики ОАО «Аэропорт Сургут» является социальная защита всех категорий работников предприятия. Основные направления дополнительных и социальных гарантий:

- компенсация затрат на путевки в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения;
- возмещение затрат, расходованных на дорогу к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации;
- поощрение работников за многолетний и безупречный труд;
- единовременные пособия работникам в связи с выходом на пенсию и прочие выплаты;
- единовременные выплаты многодетным семьям;

- ежемесячные дополнительные выплаты неработающим пенсионерам;
- предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска сроком до трех календарных дней в случаях вступления в брак, рождения ребенка, смерти близких родственников [2].

Основные преимущества и недостатки кадровой политики ОАО «Аэропорт Сургут» представлены на рисунке 2.

Рис. 2. Преимущества и недостатки ОАО кадровой политики «Аэропорт Сургут»

Таким образом, сильными сторонами ОАО «Аэропорт Сургут» становятся области развития и оценки персонала, а также нематериальная мотивация, характеризующаяся широким спектром разных ее проявлений. В то же время низкая заработная плата становится фактором снижения качества предоставляемых услуг, увеличения уровня текучести кадров, а также снижает заинтересованность в трудоустройстве в данную компанию потенциальных кандидатов.

Показателями успешности реализации совершенствования кадровой политики могут стать:

- уменьшение издержек, связанных с невысокой эффективностью труда;
- сокращение текучести персонала;
- обеспечение экономии на частом подборе персонала;
- положительное отношение у работника к определенному виду трудовой деятельности;
- успешное овладение требуемыми профессиональными навыками и умениями, их закрепление в условиях конкретного производства;

- сформированное у персонала чувство удовлетворенности трудом;
- отсутствие конфликтных ситуаций;
- повышение уровня лояльности персонала;
- многие другие положительные эффекты.

Список литературы

1. Годовой отчет ОАО «Аэропорт Сургут» за 2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.airport-surgut.ru/shareholders/godovye-otchyety (дата обращения: 24.06.2018).

2. Годовой отчет ОАО «Аэропорт Сургут» за 2016 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://depgosim.admhmao.ru/upload/iblock/d5f/godovoy-otchet-2016.pdf (дата обращения: 24.06.2018).

3. Москвитина Н.В. Кадровая политика и кадровый аудит : учебное пособие / Н. В. Москвитина. – Иркутск: Иркут. гос. ун-т, 2017. – 101 с.

4. Официальный сайт ОАО «Аэропорт Сургут» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.airport-surgut.ru/ (дата обращения: 24.06.2018).

5. Хорошун Н.А. Кадровая политика как часть стратегически ориентированной политики организации // Международный научный журнал «Инновационная наука» 2016 №1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/v/kadrovaya-politika-kak-chast-strategicheski-orientirovannoy-politiki-organizatsii (дата обращения: 24.06.2018).