

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ И МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИЙ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

А. А. ИВАНОВА

НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ – Е. В. ВАНКЕВИЧ, ДОКТОР ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК, ПРОФЕССОР

В статье рассмотрены особенности формирования и реализации кадровой политики в организациях легкой промышленности Республики Беларусь в условиях трансформации экономики и развития глобального рынка. Проанализированы современные проблемы кадрового обеспечения, включая несоответствие квалификации работников требованиям производства и формальный характер системы обучения. Предложены направления совершенствования методического обеспечения кадровой политики с учетом отечественного и зарубежного опыта, а также разработан подход к оценке эффективности использования трудовых ресурсов.

Ключевые слова: кадровая политика; легкая промышленность; трудовые ресурсы; комплексная оценка; текучесть кадров.

Научная новизна работы заключается в обосновании авторского подхода к кадровой диагностике, включающего использование расширенной системы показателей производительности труда, текучести кадров, структуры персонала и эффективности затрат на персонал [1]. Разработанный подход обеспечивает более точную и всестороннюю оценку текущего состояния трудового потенциала организаций и позволяет выработать управленческие решения, направленные на повышение конкурентоспособности и устойчивости предприятий.

В результате научно-исследовательской работы уточнено понятие кадровой политики как системы принципов, методов и инструментов, направленных на стратегическое развитие человеческого капитала организации с учетом требований цифровой трансформации и современных реалий рынка труда. Проведен системный анализ существующих методик оценки эффективности использования трудовых ресурсов, на основе чего предложен комплексный подход, включающий экономические, организационные, социальные и технологические индикаторы, а также разработан авторский алгоритм кадровой диагностики. Исследованы проблемы кадровой политики в организациях легкой промышленности Республики Беларусь. На примере отдельных организаций текстильной промышленности выявлены ключевые кадровые вызовы: дефицит квалифицированных рабочих, высокая текучесть, старение кадров, слабая мотивация, недостаточная гибкость кадровой политики. Разработаны направления совершенствования кадровой политики, включающие: внедрение адаптивных моделей оценки персонала; разработку стратегий взаимодействия с образовательными учреждениями; реализацию системы дуального образования; активизацию механизмов нематериальной мотивации и карьерного роста; цифровизацию HR-процессов с использованием математических моделей; анкета Exit-интервью для выявления причин увольнения. Предложены меры по снижению текучести кадров, включающие регулярную оценку условий труда и систем мотивации, усиление работы по адаптации новых сотрудников и разработку индивидуальных траекторий развития персонала.

Таким образом, разработанные положения и предложения представляют собой целостную систему методического и практического обеспечения формирования и реализации кадровой политики, способную повысить устойчивость и конкурентоспособность организаций легкой промышленности Республики Беларусь.

Библиографические ссылки

1. Пустовалова М. С. Актуальные тренды формирования кадровой политики организации // Студенческий журн. 2023 № 15-2 (227). С. 34–36.