

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЗЕМЛЕУСТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Э.Е. Дементьева, студент

Дальневосточный государственный аграрный университет
(Россия, г. Благовещенск)

DOI: 10.24412/2500-1000-2023-3-3-130-132

Аннотация. Статья посвящена проблемам управления персоналом. Для решения важнейших производственно-технических задач землеустроительных предприятий проблемы кадровой политики всегда являлись актуальными. Целью работы служит исследование проблем управления персоналом. Решение вопросов, относящихся к работе персонала, влияет на основные направления деятельности землеустроительной организации. В статье рассматриваются основные стили управления. Проведен анализ сложившейся ситуации в организации, приведены причины возникновения проблемы и способы её решения.

Ключевые слова: заработная плата, кадастровый инженер, кадровая политика, организация, персонал предприятия, работники, руководители организации.

Возможность достижения максимальной эффективности деятельности землеустроительных организаций во многом определяется наличием качественного состава кадров. На кадровую политику организации влияет множество внутренних и внешних факторов. Наиболее значительными внешними факторами являются тенденции в экономике и политике, ситуация на рынке труда и т.д. Внутренние факторы складываются из целей развития организации, трудового обеспечения организации, стиля управления.

Особенно при построении отношений руководителя с персоналом, мотивации и сплоченности коллектива очень важен стиль управления, который включает в себя устойчивую систему средств, методов и форм взаимопонимания руководства и персонала предприятия, направленные на выполнение миссии организации. Основные стили управления, выявленные в организациях, – авторитарный, демократический, либеральный.

Для авторитарного стиля характерно то, что решения принимает руководитель и его роль – реализация задач. Предметом контроля является задача, как правило, отношение к инициативе не поощряет, имеет жесткое отношение к дисциплине.

При демократическом стиле решения принимает руководитель, при этом советуясь с подчиненными. Приоритетом кон-

троля является цель, стоит отметить поощрение отношения к инициативе в интересах дела и поддержку разумной дисциплины.

Либеральный стиль обеспечивает легитимность, приемлемость в роли руководителя. Решения принимает, как правило, общее собрание коллектива. Чаще всего руководитель ожидает указания вышестоящего руководства или решения совещания. Вся инициатива – в руках персонала предприятия. Здесь требуется формальная дисциплина.

Проведем анализ ситуации, сложившейся в землеустроительной организации. Участниками ситуации являются кадастровые инженеры.

Проблема состоит в следующем: в организации, связанной с землеустроительной деятельностью, несмотря на недавнее открытие и большой конкурс на место работы, ведущие специалисты обращаются с заявлением на увольнение, несмотря на высокую заработную плату. При этом руководитель четко структурирует отношения в коллективе и добивается строгого выполнения дисциплинарных требований.

Мотивы потенциальной текучести работников многообразны. Они имеют разные источники, неодинаково влияют на принимаемые решения, часто меняются и практически не поддаются количественной оценке [1].

Возможные основные причины данной проблемы состоят в следующем:

1. Слишком жесткая дисциплина – руководитель требует выполнять работу в короткие сроки и в больших объемах.

2. Работникам приходится работать в праздничные дни и выходные, в связи с большими объемами работы, без оплаты дополнительной нагрузки.

3. Нехватка работников в штате.

4. Внедрение инноваций, цифровых технологий, которым не обучены специалисты организации и т.д.

Данная ситуация играет важную роль, особенно может изменить положение организации в будущем. Так как все это, в первую очередь, скажется на прибыльности организации, репутации (которая стоит в числе первых), и может привести к упадку организации.

Чтобы разрешить данную ситуацию необходимо:

1. Руководителю учитывать физические возможности работников, условия труда и объем работы.

2. Пересмотреть условия оплаты труда и оплачивать труд в соответствии с трудовым законодательством за сверхурочную работу в праздничные дни и выходные, либо ненормированный труд.

3. Организовать рабочую деятельность так, чтобы объем работы был равномерно распределен между работниками.

4. Организовать обучение, повышение квалификации, переподготовку и др.

В корректировке стиля руководства следует отметить следующие моменты:

1. Делегирование руководителем полномочий своими подчиненными.

2. Привлечение к участию рядовых сотрудников штата.

3. Проводить совещания, деловые беседы и т.д.

При реализации мероприятий по проблемам организации, возможно, улучшится взаимопонимание между руководителем и сотрудниками, повысится эффективность труда, прекратятся увольнения. В рыночной экономике на первое место к

руководителю выходят требования к управленческим знаниям, умениям и навыкам. Ведь он несет ответственность за все решения, принимаемые в организации. Руководитель должен интересоваться не только стоимостью активов, но и престижем своего предприятия [2].

Проведя анализ данной ситуации, было выявлено, что в организации преобладает авторитарный стиль управления. Руководителю следует стиль управления сменить на демократический стиль. Авторитарный стиль руководства землеустроительной организацией возможен и даст определенный положительный результат только в том случае, если существует система вознаграждения, подкрепляющая стремление всех работников организации к совместному осуществлению целей предприятия.

Руководитель при управлении персоналом должен формировать команду, то есть группу людей, взаимодействующих между собой, которые способны соединить идеи и опыт для согласованной работы [3].

Таким образом, чтобы справляться с проблемами организации, руководитель должен принимать правильные решения и обеспечивать успешное их осуществление. Ведь кадровая политика должна способствовать росту конкурентоспособности организации. Следует мотивировать персонал на высокоэффективную производственную деятельность. Одной из эффективных и перспективных форм кадровой политики признаётся образование команды, которая играет важную роль в управлении организации. Совместная командная работа усиливает возможности предприятия стремительно реагировать на вызовы внешней и внутренней среды. Руководитель, как никто другой, должен понимать, что хороших специалистов для подготовки землеустроительных документов очень сложно быстро найти, поэтому следует более лояльно относиться к собственным кадрам. Необходимо совершенствовать стиль управленческого воздействия на персонал, совершенствовать систему стимулирования труда в организации.

Библиографический список

1. Кузьмич, Н.П. Социально-экономические условия развития трудового потенциала аграрной сферы / Н.П. Кузьмич // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. – 2023. – №1. – С. 149-154. DOI: 10.33938/231-149.
2. Кузьмич, Н.П. Человеческий капитал в рамках обеспечения конкурентоспособности организации в условиях экономики знаний/ Н.П. Кузьмич // Теория и практика общественного развития. – 2014. – №1. – С. 365-368.
3. Озина, А.М. Место и роль кадровой политики в системе управления организацией / А.М. Озина, А.Н. Бузмакова // Московский экономический журнал. – 2020. – №8. – С. 473-477. DOI: 10.24411/2413-046X-2020-10562.

**PERSONNEL POLICY IN THE MANAGEMENT SYSTEM
OF A LAND MANAGEMENT ORGANIZATION**

E.E. Dementieva, Student
Far Eastern State Agrarian University
(Russia, Blagoveshchensk)

***Abstract.** The article is devoted to the problems of personnel management. To solve the most important production and technical tasks of land management enterprises, the problems of personnel policy have always been relevant. The purpose of the work is to study the primary problems of personnel management. The solution of issues related to the work of the staff affects the main activities of the land management organization. The article discusses the main management styles. The analysis of the current situation in the organization is carried out, the causes of the problem and ways to solve it are given.*

***Keywords:** salary, cadastral engineer, personnel policy, organization, personnel of the enterprise, employees, managers of the organization.*