

П.В. АндрюшукНаучный руководитель – **И.А. Пригодич**, к.э.н., доцент**Полесский государственный университет**

В современных условиях динамично меняющейся экономической среды развитие предприятий становится ключевым фактором их долгосрочного успеха [1]. Одним из важнейших аспектов, который обеспечивает устойчивость организации, является эффективная кадровая политика. Исследуем роль кадровой политики в развитии организации на примере анализа СП «Санта Бремор» ООО – одного из крупнейших производителей продуктов питания, основанного в 1998 году, которое является стратегическим бизнес-юнитом группы компаний SANTA. С численностью сотрудников более 6600 человек, «Санта Бремор» демонстрирует стабильный рост и развитие, что делает ее идеальным объектом для изучения влияния кадровой политики на устойчивое развитие предприятия.

Основные аспекты кадровой политики включают в себя:

Стратегии найма

1. Конкурсная система отбора: организация использует данную систему для привлечения наиболее квалифицированных специалистов. Это включает анализ резюме, а также акцент на участии в научно-исследовательской деятельности [2].

2. Фокус на профессионализме: требования к кандидатам включают высшее образование и соответствующий опыт работы, что гарантирует высокий уровень профессионализма среди сотрудников.

3. Адаптация новых сотрудников: процесс включает знакомство с корпоративной культурой и основами работы, что способствует быстрой адаптации и повышению производительности.

Развитие персонала

1. Обучение и тренинги: организация предоставляет возможности для непрерывного обучения через участие в семинарах, тренингах и конференциях.

2. Культура наставничества позволяет опытным сотрудникам передавать знания новым членам команды, что способствует быстрому адаптивному и росту.

Управление талантами

1. Вовлеченность сотрудников: предприятие создает благоприятную эмоциональную атмосферу, что способствует высокой вовлеченности сотрудников в жизнь организации и повышению их мотивации.

2. Развитие карьеры: возможности карьерного роста внутри компании мотивируют сотрудников к достижению высоких результатов и стимулируют их профессиональное развитие.

Создание корпоративной культуры

1. Предприятие поддерживает традицию семейных династий, что создает атмосферу трудолюбия и ответственности среди сотрудников.

2. Акцент на командной работе и партнерских отношениях внутри коллектива способствует эффективному решению задач и повышению производительности [3].

Эффективность работы предприятия во многом зависит от слаженной работы персонала и рационального распределения кадровых ресурсов. Успех предприятия на рынке определяется организацией взаимодействия между отделами и профессиональными качествами сотрудников.

Для оценки эффективности кадровой политики проведем анализ структуры предприятия СП «Санта Бремор» ООО в таблице 1.

Таблица 1. – Структура кадров на СП «Санта Бремор» ООО за 2022-2024 гг.

Показатель	2022		2023		2024		Отклонение			
	Кол-во, чел	Уд. вес, %	Кол-во, чел	Уд. вес, %	Кол-во, чел	Уд. вес, %	2023/2022, чел	2023/2022, %	2024/2023, чел	2024/2023, %
Руководители	215	3,4	234	3,5	245	3,6	19	108,84	11	104,7
Рабочие	5236	82,9	5476	83,0	5700	83,2	240	104,62	224	104,09
Специалисты	467	7,4	481	7,3	490	7,2	14	103,21	9	101,87
Служащие	400	6,3	409	6,2	415	6,0	9	102,25	6	101,47
Итого	6318	100	6600	100	6850	100	282	104,46	250	101,51

Примечание – Источник: собственная разработка на основании данных СП «Санта Бремор» ООО

Пользуясь таблицей 1 можно отметить, что численность работников СП «Санта Бремор» ООО имеет положительную динамику. За 2023 год она увеличилась на 282 человек, за 2024 год – 250. Основную долю составляют рабочие — 85,0%, наименьшую долю – руководители – в среднем 3,6%, однако они имеют наибольший темп роста среди всего персонала – 104,7% в 2024 году.

Численность специалистов и служащих выросла, но их доля в общей структуре кадров слегка уменьшилась. Самый значительный прирост был зафиксирован среди руководителей: в 2022 году он составил 8,84%, а в 2023 году — 4,7%. Это увеличение может быть связано с расширением управленческого аппарата организации.

Далее проанализируем показатели, характеризующие движение трудовых ресурсов на предприятии. Рассчитанные показатели представлены в таблице 2.2.

Таблица 2. – Движение трудовых ресурсов на СП «Санта Бремор» ООО

Наименование показателя	2022	2023	2024	2023/2022		2024/2023	
				Абс. откл.	%	Абс. откл.	%
Среднесписочная численность работников, чел.	6318	6600	6850	282	104,5	250	103,8
Количество принятых, чел.	381	397	410	16	104,2	13	103,3
Количество выбывших, чел.	123	115	120	-8	93,5	5	104,3
В т.ч. уволенных:							
по уважительной причине	67	59	60	-8	88,1	1	101,7
остальные	14	21	20	7	150	1	95,2
Коэффициент оборота по приему, % (строка 2/строка 1*100)	6,03	6,01	5,98	-0,02	99,7	-0,03	-0,5
Коэффициент оборота по выбытию, % (строка 3/строка 1*100)	1,95	1,74	1,75	-0,21	89,2	0,01	100,6
Коэффициент текучести кадров, % (строка 4/строка 1*100)	1,28	1,21	1,25	-0,07	94,5	0,04	103,3
Коэффициент замещения кадров, % ((строка 2-строка 3)/строка 1*100)	4,08	4,27	4,19	0,19	104,7	-0,08	98,1
Коэффициент постоянства состава персонала предприятия, %	98,8	98,9	99,0	0,1	100,1	0,1	100,1

Примечание – Источник: собственная разработка на основании данных СП «Санта Бремор» ООО

На основе данных таблицы 2 видно, что с 2022 по 2024 годы на предприятии наблюдается устойчивый рост численности работников. Среднесписочная численность увеличилась на 282 человека в 2023 году и на 250 человек в 2024 году. Прирост принятых сотрудников и высокий коэффициент постоянства состава персонала (99,0% в 2024 году) свидетельствуют о стабильной кадровой политике и успешной стратегии удержания и привлечения сотрудников, несмотря на небольшое увеличение текучести в 2024 году.

Исходя из таблиц видно, что СП «Санта Бремор» ООО демонстрирует стабильность кадрового состава и низкую текучесть персонала, что является результатом успешной кадровой политики.

Это способствует высокой вовлеченности сотрудников и положительно влияет на производительность и финансовые результаты.

Таким образом, успешная реализация кадровой политики является ключевым элементом устойчивого развития и конкурентоспособности «Санта Бремор». Эффективное управление человеческими ресурсами позволяет предприятию не только адаптироваться к современным вызовам, но и достигать высоких результатов в условиях постоянных изменений.

Список использованных источников

1. Пригодич, И.А. Теоретические аспекты современных экосистем финансового сектора экономики / И.А. Пригодич // Экономика и банки. – 2024. – № 1. – С. 23–29.
2. Вакансии [Электронный ресурс]. – 2025. – 8 апр. – Доступно на: <https://www.bremor.com/job/vacancies/> – Дата обращения: [09.04.2025].
3. Базаров, Т. Ю., Еремин, Б. Л. «Управление персоналом». – М.: Юнити-Дана, 2020, с. 20.