

Зубарев А.Н. Основные принципы и факторы разработки кадровой политики организации // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2019. – №6 (июнь). – АРТ 515-эл. – 0,3 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 657.6

Зубарев Андрей Николаевич

студент 2 курса магистратуры, факультет управления
ФГБОУ ВО "Московский автомобильно-дорожный государственный
технический университет (МАДИ)"
г. Москва, Российская Федерация
e-mail: n1ghtcrow337@mail.ru

**ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ФАКТОРЫ РАЗРАБОТКИ
КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Аннотация: В статье рассматриваются основные принципы и факторы, которые необходимо учитывать при разработке эффективной кадровой политики, ориентированной на достижение целей и задач организации.

Кадровая политика - важнейший элемент любой организации, оказывающий прямое влияние на ее перспективы роста и развития. В условиях конкурентной борьбы, грамотно выстроенная кадровая политика - залог успеха деятельности организации.

Ключевые слова: кадровая политика, факторы формирования кадровой политика, виды кадровой политики.

Zubarev Andrey Nikolaevich

student of the 2nd course of the master's degree , Faculty of Management
FGBOU VO "Moscow Automobile and Road
State Technical University (MADI)"
Moscow Russian Federation

BASIC PRINCIPLES AND FACTORS OF THE DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL POLICY OF THE ORGANIZATION

Abstract: The article discusses the basic principles and factors, that need to be considered, when developing an effective personnel policy focused on achieving the goals and objectives of the organization. Personnel policy is the most important element of any organization, having a direct impact on its growth and development prospects. In a competitive environment, well-built personnel policy - the key to the success of the organization.

Keywords: personnel policy, developing factors of the personnel policy, types of personnel policy.

При разработке перспективной кадровой политики организации необходимо особое внимание уделять условиям ее разработки, к которым могут быть отнесены факторы формирования и принципы осуществления кадровой политики.

Исходя из сущности кадровой политики, важнейшим, ключевым фактором ее формирования выступает собственно стратегия организации (и частная кадровая стратегия), а, если более точно, - обеспечение соответствия кадровой политики стратегии организации - аргументы в

пользу данного тезиса приведены нами выше. Однако, данным фактором, перечень соответствующих факторов формирования кадровой политики, безусловно, не ограничивается.

Среди таковых могут быть названы, в частности:

- состояние человеческих ресурсов организации и их потенциала;
- показатели эффективности использования человеческого потенциала организации и их ожидаемые изменения;
- современные кадровые технологии и инновации в данной сфере;
- иные аспекты функционирования внутренней среды организации;
- аспекты владельческого управления, ориентиры собственников;
- внешняя среда организации;
- аспекты кадровой политики конкурентов и контрагентов;
- общее состояние локального, регионального и национального рынка труда, тенденции его развития и прогнозы на предстоящий период.

В целом же, разрабатывая кадровую политику организации, следует придерживаться некоторых нижеследующих правил:

- своевременный и последовательный характер разработки кадровой стратегии;
- ее полагание на результаты комплексных исследований, включая независимые экспертные мнения;
- профессионализм разработчиков, привлечение опытных сторонних консультантов при необходимости;
- конкретизация показателей, детальное календарное планирование мероприятий, направленных на реализацию кадровой политики. Комплексность, конкретность и измеримость ориентиров, плановых показателей кадровой политики.

При этом, неперенным и важным условием разработки кадровой политики, соответствующей целям организационного развития, представляется корректный выбор вида кадровой политики, наиболее подходящего стратегии организации.

Виды кадровой политики представлены на рисунке 1.



Рисунок 1. Основные виды кадровой политики организации.

К преимуществам открытой политики могут быть отнесены возможность реализации в условиях жесткой конкуренции на рынке труда, потенциал активной передачи опыта от новых сотрудников, ориентирование бизнес-процессов на инновации. Сотрудников предприятий мотивируют внешние факторы, а не исключительно заработная плата. Недостатки - отсутствие тенденций к карьерному росту, а также, в целом, непонимание принципов открытой кадровой политики

как рядовыми, так и кадровыми работниками в силу сложности ее структуры. Впрочем, оба эти недостатка могут быть достаточно легко преодолены, путем информирования, реализации тренингов, а также четкой регламентации систем управления карьерой и кадровым резервом.

«Закрытая» политика является традиционной и, тем самым, понятной для работников всех уровней, она позволяет обеспечивать полный цикл кадровой работы внутри компании, ориентироваться на внутренние ресурсы. Данная политика позволяет обеспечить единообразное управление всеми кадровыми процессами как на уровне организации, так и на уровне подразделений. В то же время, она не ведет к росту конкурентоспособности персонала, не стимулирует стремление к инновационной деятельности, снижает возможности непрерывного развития интеллектуального потенциала персонала.

Как отмечается в литературе, «осуществление кадровой политики возможно двумя способами. Она может быть быстрой и решительной, основанной на приоритете производственных интересов, или системной, основанной на учете того, как ее реализация отразится на трудовом коллективе».

Рассмотрим принципы осуществления кадровой политики.

1. Документированность. При рассмотрении процесса создания кадровой политики на предприятии у некоторого количества действующих предприятий существует понимание о кадровой политике как о документе, то есть зафиксированных нормах.

Как думается, в современных условиях, когда важным аспектом надлежащего информационного обмена, в том числе и донесения информации до исполнителей, выступает документация информации,

предпочтительно оформлять кадровую политику в виде руководящего документа организации.

2. Открытость. Кадровая политика касается основного организационного ресурса - персонала, или человеческих ресурсов. В этой связи представляется едва ли целесообразным вести работу по осуществлению кадровой политики в закрытом, непрозрачном режиме, не информируя заинтересованных лиц. Сам документ о кадровой политике должен быть доступен для ознакомления всем работникам предприятия, а в случае, если предприятие является публичным обществом - предпочтительно также и неограниченному кругу лиц.

3. Системный характер. Кадровая политика должна осуществляться в комплексе и системе с политиками в других сферах управления организации, в целом, содействуя синергетическому эффекту от прилагаемых усилий, нацеленных на общее, итоговое достижение стратегических целей управления и развития организации.

4. Вовлечение всех ключевых подразделений. Как уже отмечалось, кадровая политика не «замыкается» на кадровых подразделениях, а требует активного участия всех подразделений организации.

5. Последовательность. Кадровая политика, вместе с кадровой стратегией - основные ориентиры для долгосрочного управления человеческим потенциалом организации. В этой связи, постоянное внесение корректировок в кадровую политику не выступает в интересах устойчивого организационного развития.

6. Гибкость. Принцип последовательности вовсе не противоречит другому принципу - гибкости, изменямости кадровой политики. Опираясь на данный принцип представляется целесообразным еще при ее разработке - кадровая политика должна предусматривать перечень условий

и порядка изменения, а ее положения должны быть сформулированы таким образом, чтобы их можно было корректировать без масштабных организационных потрясений.

7. Контролируемость. Контроль выступает одной из ключевых функций современного менеджмента, хотя данное обстоятельство нередко упускается из виду владельцами или же руководящими менеджерами высшего звена. Чтобы обеспечить надлежащее осуществление кадровой политики, целесообразно заранее предусмотреть процедуры и порядок контроля, назначить ответственных лиц, предусмотреть меры по управленческим корректировкам в связи с результатами осуществления контроля.

8. Последующие оценка и модификация. Оценка результатов реализации управленческих воздействий выступает залогом избегания ошибок в будущем, предотвращения трансформации ошибок в системные. Оценка позволяет более эффективно планировать кадровые мероприятия и кадровую политику в целом, ориентируясь на максимальный положительный эффект от их реализации.

Соответствующий перечень принципов, безусловно, не является закрытым, однако представляется целесообразным рассматривать как базовый ориентир при осуществлении кадровой политики.

Список использованной литературы:

1. Кутонова Е.С. Кадровая политика в условиях кризиса//Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. - 2015. - № 3-4. - С. 1082-1085.
2. Мурзаева О.В. Формирование кадровой политикой в сфере закупок// Вестник научных конференций. - 2017. - № 3-1 (19). - С. 75-79.

3. Пильчук М.Д., Храмов И.В. К вопросу о закрытой кадровой политике//В сборнике: «Научно-технический прогресс как фактор развития современного общества»: сборник статей Международной научно-практической конференции. – М., 2018. - С. 209-211.

Дата поступления в редакцию: 19.06.2019 г.

Опубликовано: 20.06.2019 г.

© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2019

© Зубарев А.Н., 2019