

Кадровая политика как важнейшая часть управления предприятием

Богомолова Анна Дмитриевна.

Аннотация. В современных экономических условиях все большие значимость и актуальность приобретает проблема формирования эффективной кадровой политики, соответствующей сегодняшним требованиям социально-экономического развития. Максимально полное использование трудового потенциала работников - ключевой фактор для его эффективной деятельности компании. Работодатели стремятся привлечь образованных, высококвалифицированных, активных и инициативных сотрудников, способных к полной отдаче, отождествлению себя с предприятием. Поэтому сейчас большинство организаций предъявляют повышенные требования к формированию и реализации кадровой политики.

В связи с новым подходом к персоналу как ценному ресурсу и источнику успеха организации, кадровая политика рассматривается как эффективный инструмент управления персоналом.

Ключевые слова: кадровая политика, управление персоналом, кадры предприятия, кадровые службы, трудовые ресурсы, кадровый потенциал.

Ключевые направления в работе с персоналом, соответствующие стратегии организации, принято называть кадровой политикой. Время от времени она нуждается в обновлении. Например в случае, когда стратегия развития фирмы изменяется (при слиянии компаний, диверсификации бизнеса и др.). На практике кадровая политика, как живой организм, чутко реагирует на изменения, которые происходят в компании [6, с. 498].

Необходимость реализации интенсивной и целенаправленной кадровой политики в полной мере была осознана в странах с рыночной экономикой в связи с развитием системы менеджмента. Именно это и повлекло

возникновение принципиально новой модели кадрового менеджмента — управление человеческими ресурсами.

В научной литературе существуют различные трактовки кадровой политики. В работах таких авторов, как С.А. Шапиро, Л.И. Лукичева, Ю.М. Остапенко, Л.И. Миляева, Д. Федоркевич и др., выделены различные теоретические подходы при формулировании этого понятия, по-разному раскрыта сущность данной категории. С этой точки зрения используют стратегический, деятельный, институциональный, кумулятивный и интегральный подходы.

С.А. Шапиро, сторонник кумулятивного подхода, понимает кадровую политику как совокупность средств, форм и методов непосредственного воздействия на интересы, поведение и производственную деятельность работников, с помощью которых организация достигает своих целей.

Л.И. Лукичева рассматривает кадровую политику в динамике, характеризуя ее как целенаправленный процесс формирования персонала и управления им с целью оперативного и эффективного удовлетворения потребностей организации в рабочей силе.

Ю.М. Остапенко делает акцент на системном подходе и рассматривает кадровую политику как систему работы с персоналом, подчеркивая непосредственную связь этого понятия с системой управления кадрами.

Т.Г. Строителева определяет кадровую политику как деятельность, направленную на создание трудового коллектива, способствующего максимально эффективно совместить цели и приоритеты организации и ее работников.

Ю.Г. Одегов считает кадровую политику совокупной общностью первостепенных теоретических положений и принципов, официальных требований и практических мер, а также формы, методы и основные направления работы с персоналом [1, с. 17].

Таким образом, как подчеркивают Г. Г. Вукович и А. В. Никитина [3, с.22], в условиях инновационной ориентации современной экономики эти и другие трактовки «страдают» недосказанностью: не содержат прямого указания на необходимость рассмотрения кадровой политики в контексте инновационного развития организации.

С учетом выявленных пробелов, а также актуальных требований инновационно ориентированного развития производства, попытаемся сформулировать понятие «кадровая политика».

Итак, кадровая политика - это совокупность принципов, методов, приемов и форм воздействия на трудовой коллектив, лежащих в основе процессов, формирующих эффективную систему управления персоналом, обеспечивающую преимущественное инновационное развитие организации и координацию интересов работников и потребностей предприятия.

Преимуществом этого определения является то, что понятие рассматривается с точки зрения разных срезов: кадровая политика характеризуется одновременно как процесс и структура, представляется и как статическое, так и динамическое явление.

Надо отметить, что кадровая политика непосредственно связана с управлением персоналом. Ясно, что конечная цель менеджмента в данной области реализуется через кадровую политику. Анализируя развитие науки о труде, можно утверждать, что управление персоналом базируется на концепции управления компанией, на научной организации труда, разработанной в свое время Ф. Тейлором. В его теории представлена модель так называемого «экономического человека», научного подбора кадров и четкой организации трудового процесса на предприятии, привязанная к его потребностям.

Известный специалист в области экономики труда Н. М. Кузьмина, анализируя понятие «кадровая политика организации», пишет, что «в новых условиях изменилось содержание термина «политика». Сейчас это не синоним жесткого менеджмента и не элемент административно-хозяйственной власти, а

скорее концепция, стратегия и тактика; система целей, принципов и вытекающих из них форм, методов и критериев работы с кадрами. И с этой точки зрения термин «политика» представляется более широким, чем термин «управление» [5, с. 95].

Очевидно, что невозможно создать идеальную модель кадровой политики, которая подходила бы для всех организаций. Но залогом успеха любого предприятия может стать стремление его руководства к ведению частично открытой, активной кадровой политики. Кадровая политика – это не застывший механизм, она должна постоянно совершенствоваться. Обычно для этого проводятся следующие мероприятия.

Во-первых, применение принципа системности в подборе кадров, включение в эту систему полный комплекс работы с персоналом: от найма до увольнения сотрудника. В результате этого улучшается процедура выдвижения: информация о вакансиях, кандидатах, ответственность рекомендующих, регламентация права выдвигать кандидатов, процедуры обсуждения, назначения и введения в должность. При использовании каждого из этих шагов по отдельности они будут не очень эффективными. Однако в совокупности они позволяют поднять на новую ступень всю работу по подбору кадров.

Во-вторых, для стабильной работы организации очень важным является долгосрочное планирование кадровой политики. В соответствии с планируемыми темпами развития производства и прогнозами состояния рынка труда, компании необходимо просчитать численность и структуру штата в будущем, оптимально – на срок от 3-х до 5-ти лет [4, с. 63].

В-третьих, в большинстве компаний главная задача отдела кадров или службы управления персоналом - добиться, чтобы в организации было столько работников, сколько должно быть в соответствии со штатными расписаниями. Задача, безусловно, важная. Но при этом необходимо проводить анализ факторов внешней среды, чтобы убедиться в том, что имеется предложение определенных профессий для комплектования личного состава такими

служащими, каких еще нет в штате организации, но которые необходимы будут в обозримом будущем.

Как известно, эффективность компании во многом зависит от квалификации служащих, их расстановки и использования. Это непосредственно влияет на рост эффективности предприятия в целом. То или иное использование кадров прямым образом связано с изменением показателя производительности труда.

Содержание кадровой политики не ограничивается наймом на работу, а касается принципиальных позиций предприятия в отношении подготовки, развития персонала, обеспечения взаимодействия работника и организации. В то время как перспективная кадровая политика связана с выбором целевых задач, рассчитанных на далекую перспективу, текущая кадровая работа нацелена на оперативное решение кадровых вопросов. Между ними должна быть тесная взаимосвязь, которая бывает обычно между стратегией и тактикой.

Кадровая политика может носить и общий характер, когда касается кадров предприятия в целом, и частный, избирательный, когда ориентируется на решение специфических задач (в пределах отдельных структурных подразделений, функциональных или профессиональных групп работников, категорий персонала) [2, 54].

Таким образом, гармоничное развитие организации заключается в системном подходе к управлению персоналом. Кадровая политика в организации выстраивает отношения не только с собственным персоналом. Она определяет и отношения организации с внешним окружением (органы государственной власти, рынок труда и др.). Кадровая политика призвана помогать организации реагировать на изменение рынка, появление новых технологий и, соответственно, обеспечивать компанию необходимым персоналом. И при этом кадровая политика выступает важнейшей составной частью всей управленческой деятельности, цель которой - создание сплоченного, высокопроизводительного и ответственного коллектива.

Список используемых источников:

1. Аверин, А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации / А. Н. Аверин . 3-е изд. М., 2005. - 224 с.
2. Базаров Т. Ю. Управление персоналом / Т. Ю. Базаров. - М., 2017. - 471 с.
3. Вукович, Г. Г. Кадровая политика как инструмент управления персоналом / Г. Г. Вукович, А. В. Никитина // Общество: политика, экономика, право. – 2018. - № 15. – С. 21-24.
4. Гелета, И. В. Аутсорсинг как значимый компонент оптимизации процесса управления персоналом / И. В. Гелета, А. С. Книга// Экономика: теория и практика. - 2011.- №2(22). - С.62–65.
5. Кузьмина Н. М. Кадровая политика корпорации. М., 2015. – 221 с.
6. Сирченко, А. Е. Кадровая политика как инструмент управления персоналом \ А. Е. Сирченко // Молодой ученый. - 2015. - №12. - С. 496-499. - URL <https://moluch.ru/archive/92/20172/> (дата обращения: 05.11.2018).