

Кадровая политика как стратегия управления персоналом

Гарашкина Н.Г., магистрант кафедры управления и права ФГБОУ ВО «Поволжский государственный технологический университет», Йошкар-Ола, Российская Федерация

Рязанова И.В., кандидат экономических наук, доцент кафедры управления и права ФГБОУ ВО «Поволжский государственный технологический университет», Йошкар-Ола, Российская Федерация

Аннотация. В статье рассматривается кадровая политика организации. В современном обществе с изменениями рынка труда необходимо, чтобы персонал организации был подготовлен к этим изменениям. Поэтому следует разрабатывать кадровую политику так, чтобы персонал организации постоянно повышал свою квалификацию и по мере необходимости проходил переподготовку.

Ключевые слова: кадровая политика, управление персоналом.

В современных условиях кадрового обеспечения организации кадровая политика должна совершенствоваться и включать в себя: планирование, подбор и наем персонала; размещение, адаптацию; обучение и подготовку работников; повышение по службе, карьеру; стимулирование труда, условия работы; разрешение конфликтных ситуаций в коллективе.

В связи с внедрением профессиональных стандартов необходимо повышать квалификацию и проводить обучение (переподготовку) сотрудников не соответствующих образованию или направлению подготовки занимаемой должности, поэтому кадровая политика организации должна быть разработана в соответствии с изменениями трудового законодательства.

Кадровая политика является основной в административной и управленческой деятельности любой организации.

Н.Н. Кознак дает толкование кадровой политики в широком и узком смысле.

В широком смысле, кадровая политика – система правил и норм в области работы с кадрами, которые должны быть осознанны и определенным образом сформулированы, приводящая человеческий ресурс в соответствии со стратегией фирмы. Данным определением подчеркивается интегрированность сферы управления персоналом в общую деятельность организации, а также факт осознания правил и норм кадровой работы всеми субъектами организации.

В узком смысле, кадровая политика – набор конкретных правил, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях работников и организации. Под кадровой политикой подразумевается формирование стратегии кадровой работы, установление целей и задач, определение принципов подбора, расстановки и развития персонала, совершенствование форм и методов работы с персоналом в конкретных рыночных условиях на том или ином этапе развития организации.[5]

Т.Ю. Базаров определяет кадровую политику как составную часть стратегически ориентированной политики организации, целью, которой является обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда.[4]

Как пишут Ю.Г. Одегов и М.Г. Лабаджян Кадровая политика – это генеральное направление кадровой работы, включающее совокупность принципов, методов и форм организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание высокопроизводительного, сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на меняющиеся требования рынка.[1]

Существует множество направлений кадровой политики и при выборе направления необходимо учитывать факторы внутренней и внешней среды предприятия:

- ситуацию на рынке;
- финансовые возможности предприятия;
- качественные и количественные характеристики уже имеющегося персонала;
- требования, обусловленные специализацией деятельности предприятия, стратегией и миссией его развития;
- спрос на рабочую силу со стороны компаний конкурентов;
- требования трудового законодательства. [3]

В ходе формирования кадровой политики, в идеальном случае, должно происходить согласование следующих аспектов:

- разработка общих принципов кадровой политики, определение приоритетов целей;
- организационно-штатная политика – планирование потребности в трудовых ресурсах, формирование структуры и штата, назначения, создание резерва, перемещения;
- информационная политика – создание и поддержка системы движения кадровой информации;
- финансовая политика – формирование принципов распределения средства, обеспечение эффективной системы стимулирования труда;
- политика развития персонала – обеспечение программы развития, профориентации и адаптация сотрудников, планирование индивидуального продвижения, формирование команд, профессиональная подготовка и повышение квалификации;
- оценка результатов деятельности – анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации, выявление проблем в кадровой

работе, оценка кадрового потенциала (центр оценки и другие методы оценки эффективности деятельности). [4]

Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности и политики организации. В идеале, она направлена на создание такой рабочей силы, которая имела бы следующие характеристики:

- сплоченность;
- ответственность;
- высокий уровень профессионального развития и производительности.[2]

Кадровая политика должна способствовать увеличению возможностей предприятия, реагировать на изменяющиеся требования технологии рынка в ближайшем будущем.

Термин «Кадры решают все» подразумевает, что кадровый состав организации может стать как фактором успеха, так и неудач. И это зависит насколько эффективно и правильно сформирована и применяется кадровая политика организации.[2]

Основная цель кадровой политики – внести эффективный вклад в осуществление стратегии предприятия и привить персоналу социальную ответственность перед предприятием и обществом.[1]

Кадровая политика охватывает следующие основные аспекты развития предприятия:

1. Количественное и качественное планирование персонала.
2. Занятость персонала (маркетинг персонала), сокращение персонала.
3. Обучение персонала.
4. Управление персоналом (кадровый контроль).
5. Политика руководства предприятия в области стимулирования.
6. Социальная политика.
7. Информационная (коммуникационная) политика.

8. Содействие в деятельности предприятия (общественной и экономической).[1]

Кадровая политика направлена на решение следующих задач:

1. Обеспечение условий реализации прав и обязанностей граждан, предусмотренных трудовым законодательством.
2. Соблюдение организацией и работниками положений о профессиональных союзах, типовых правил внутреннего распорядка и других документов, принятых в рамках государственной кадровой политики.
3. Обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного кадрового состава организации, его развитие в соответствии с потребности самой организации и состоянием рынка труда.
4. Подчиненность во всей работе с кадрами задачам бесперебойного и качественного обеспечения основной хозяйственной деятельности требуемым числом работников необходимого профессионально - квалификационного состава.
5. Рациональное использование кадрового потенциала, имеющегося в распоряжении организации.
6. Формирование и поддержание эффективной работы трудовых коллективов, развитие внутрипроизводственной демократии.
7. Разработка принципов организации трудового процесса.
8. Выработка критериев и методик подбора, подготовка и повышения квалификации персонала, его вознаграждения.
9. Разработка принципов определения социального и экономического эффекта мероприятий, входящих в систему управления персоналом.
10. Формирование, оптимизация и стабилизация кадрового состава ключевых структурных подразделений компании.
11. Создание эффективной системы мотивации сотрудников компании.

12. Создание и развитие системы обучения и повышения квалификации специалистов и управленцев.

13. Формирование и укрепление деловой корпоративной культуры компании.[1]

Кадровая политика должна создавать благоприятные условия труда, обеспечивать возможность продвижения по службе, и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне. Поэтому ещё одной задачей кадровой политики является обеспечение в повседневной кадровой работе учёта интересов всех работников и социальных групп трудового коллектива.[2]

Наиболее важным направлением в организации работы с кадрами становится постоянное и всестороннее развитие кадров, совершенствование их знаний, профессиональных навыков и умений.

Список используемых источников:

1. Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджян «Кадровая политика и кадровое планирование» Москва – Юрайт – 2015г.
2. 2013 – 2017 Консультант пульс [http:// consultantpuls.ru/](http://consultantpuls.ru/) кадровая политика организации/
3. Т.Ю. Базаров Управление персоналом М.2012г.
4. Я.О. Рыбаков «Кадровая политика» - М.:Лаборатория Книги, 2010г. – 106с.
5. Н.Н. Козак «Кадровая политика организации. Библиотека топ-менеджера»,2016г.