

ФОРМИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Шахрай Марина Николаевна

студент, Азовский государственный педагогический университет, факультет физико-математических наук, экономики и права, РФ г. Бердянск

Ермакова Юлия Сергеевна

научный руководитель, канд. экон. наук, доцент, Азовский государственный педагогический университет, РФ г. Бердянск

Аннотация. Для повышения эффективности кадровой политики планируется усиление системного подхода к подбору персонала, охватывающего весь жизненный цикл сотрудника - от найма до увольнения. Формирование и реализация кадровой политики организации представляет собой комплексную систему управления персоналом, охватывающую различные виды деятельности и направленную на создание сплочённого, ответственного и высокоэффективного коллектива.

Ключевые слова: кадровая политика, управление персоналом, подбор персонала, жизненный цикл сотрудника, найм, увольнение, консалтинговые организации, сплочённый коллектив, эффективный коллектив.

Кадровая политика компании – это не просто набор документов и процедур, а живой организм, который требует постоянного внимания и развития. Она определяет, как организация привлекает, развивает и удерживает таланты, необходимые для достижения своих стратегических целей.

Успешная кадровая политика начинается с четкого понимания целей компании. Что является приоритетом? Рост рынка? Инновации? Повышение качества обслуживания клиентов? Ответы на эти вопросы должны быть отражены в миссии и видении компании, а затем – в конкретных, измеримых и достижимых целях.

Например, если компания ставит перед собой цель расширения на новые рынки, то кадровая политика должна быть направлена на привлечение сотрудников с необходимыми международными навыками и опытом.

Для реализации целей компании разработка стратегии кадровой политики является ключевым этапом. Стратегия – это дорожная карта, которая определяет, как компания будет достигать своих кадровых целей. Она включает в себя:

- Анализ текущей ситуации: оценка существующих кадровых ресурсов, выявление сильных и слабых сторон, а также возможностей и угроз.
- Формулирование кадровой миссии: определение ценностей и принципов, на которых основывается кадровая политика компании.
- Определение ключевых показателей эффективности (KPI): разработка метрик для оценки

успешности реализации кадровой стратегии.

- Разработка конкретных программ и инициатив: создание плана действий по привлечению, развитию и удержанию талантов.

В качестве примера можно привести компанию, которая ставит перед собой цель повышения уровня удовлетворенности сотрудников.

В этом случае кадровая стратегия может включать в себя:

- Разработку программы обучения и развития, направленную на повышение профессиональных навыков сотрудников.
- Создание системы обратной связи, позволяющей сотрудникам высказывать свои мнения и предложения.
- Внедрение гибких графиков работы и других льгот, которые улучшают качество жизни сотрудников.

Реализация кадровой стратегии – это непрерывный процесс, требующий постоянного мониторинга и корректировки. Важно отслеживать динамику KPI, получать обратную связь от сотрудников и адаптировать стратегию к меняющимся условиям рынка.

Кадровая политика – это не просто набор правил, а важный инструмент для достижения успеха компании. Она позволяет создать условия для развития талантов, повышения производительности труда и достижения стратегических целей.

В современных реалиях формирование кадровой политики требует учёта ряда ключевых факторов [2, С. 26].:

- кадровые решения должны быть тесно интегрированы со стратегическими целями предприятия.
- кадровой политике свойственна необходимость балансировать между стабильностью и гибкостью, поскольку тактические ориентиры, производственная и экономическая обстановка могут подвергнуться изменениям.
- кадровые решения должны основываться на реальных финансовых возможностях предприятия.
- кадровый подход должен быть персонализированным, учитывая индивидуальные особенности каждого сотрудника.

Кадровая политика любой организации - это фундаментальный элемент её успеха. Она определяет стратегию управления персоналом, направленную на привлечение, развитие и удержание талантливых сотрудников. Эффективная кадровая политика должна быть четко структурирована и иметь ясные направления развития.

Структура кадровой политики обычно включает в себя следующие элементы:

- Миссия и видение: Определение целей и ценностей, которые лежат в основе кадровой политики компании.
- Принципы: Основные руководящие принципы, на которых строится кадровая политика (например, прозрачность, справедливость, meritocracy).
- Процессы: Описание ключевых процессов управления персоналом, таких как набор, обучение, оценка, продвижение и увольнение.
- Инструменты: Набор инструментов и ресурсов, используемых для реализации кадровой

политики (например, системы мотивации, программы развития, базы данных сотрудников).

Направления развития кадровой политики зависят от специфики организации и её стратегических целей.

Некоторые из наиболее распространенных направлений:

- Развитие лидерских качеств: Внедрение программ обучения и развития для будущих лидеров компании.
- Повышение вовлеченности сотрудников: Создание условий, которые мотивируют сотрудников и побуждают их к активному участию в делах компании.
- Создание гибкой и адаптивной рабочей среды: Приспособление кадровой политики к меняющимся условиям рынка и потребностям сотрудников.
- Использование современных технологий: Внедрение цифровых инструментов для оптимизации процессов управления персоналом.

Реализация эффективной кадровой политики требует постоянного анализа, оценки и корректировки. Руководство компании должно быть активно вовлечено в этот процесс, чтобы обеспечить соответствие кадровой политики стратегическим целям организации.

Основной задачей кадровой политики организации является создание сплочённого коллектива, эффективно способствующего достижению целей предприятия, при этом обеспечивая благоприятные условия для каждого сотрудника.

Для реализации этой цели необходимо:

- осуществлять целенаправленный подбор, обучение и распределение кадров таким образом, чтобы обеспечить максимальную отдачу в экономическом плане;
- содействовать профессиональному развитию каждого работника, помогая ему раскрыть свой потенциал и мотивировать его как на материальном, так и на моральном уровне.

Основой эффективной кадровой политики организации является гармонизация индивидуальных интересов сотрудников с общими целями предприятия.

Цели кадровой политики можно классифицировать на две группы:

- Экономические цели, направленные на увеличение прибыли предприятия.
- Социальные цели, связанные с формированием сплочённого коллектива и повышением мотивации персонала.

Системы управления персоналом подвержены воздействию как внешних, так и внутренних факторов.

Внешние факторы:

- Общеэкономическая конъюнктура: В период экономического роста наблюдается тенденция к расширению штата, повышению квалификации сотрудников и внедрению различных форм поощрения. В кризисной ситуации политика управления персоналом меняется на противоположную.
- Состояние рынка труда: При избытке высококвалифицированных кадров применяется одна стратегия управления персоналом, а при дефиците кадров – другая.
- Научно-технический прогресс: Изменения в техническом оснащении приводят к пересмотру принципов распределения человеческих ресурсов.

- Законодательная база: Организация труда, оплата труда и условия работы регулируются законодательством. Закон и локальные нормативные акты являются основополагающими документами кадровой политики организации.

Внутренние факторы:

- Цели предприятия: Ориентация на экономические цели компании диктует соответствующую политику управления персоналом. Изменение целей приводит к корректировке этой политики.

- Структура компании: Гибкость структуры позволяет оперативно реагировать на требования рынка. Методы управления персоналом могут модифицироваться в зависимости от изменений в структуре компании.

- Кадровый потенциал: Методы работы с кадрами должны учитывать индивидуальные и профессиональные характеристики сотрудников.

Статистические данные и анализ свидетельствуют о том, что в вновь создаваемых организациях отсутствует формализованная кадровая политика.

Тем не менее, это не означает, что кадровые вопросы решаются сами собой. Бизнес-план должен предусматривать проект организационной структуры, расчет потребности в персонале, а также прогноз изменения численности и квалификационного состава предприятия. Необходимо также определить затраты на подбор, обучение персонала и оплату труда.

Для выбора места размещения предприятия и разработки системы оплаты труда требуется анализ рынка труда и профессий. Формирование кадрового состава предполагает определение требований к будущим сотрудникам, поиск наиболее эффективных источников привлечения и адаптации персонала. В основе формирования кадровой политики лежит анализ структуры персонала, эффективности использования рабочего времени, прогнозы развития производства и занятости. Иногда эта работа проводится с помощью специальных консалтинговых организаций.

Для повышения эффективности кадровой политики планируется усиление системного подхода к подбору персонала, охватывающего весь жизненный цикл сотрудника – от найма до увольнения.

Будут оптимизированы процедуры выдвижения кандидатов на вакансии, включая:

- Улучшение информирования о доступных позициях и кандидатах;
- Определение четкой ответственности лиц, рекомендующих кандидатов;
- Регламентация права выдвижения кандидатов;
- Стандартизация процедур обсуждения, назначения и введения в должность.

Формирование и реализация кадровой политики организации представляет собой комплексную систему управления персоналом, охватывающую различные виды деятельности и направленную на создание сплоченного, ответственного и высокоэффективного коллектива.

Такой подход позволяет предприятию адекватно реагировать на изменения как во внешней, так и во внутренней среде. Кадровая политика разрабатывается на основе общей концепции развития предприятия и учитывает все факторы, влияющие на деятельность и развитие персонала: финансовую и техническую политику, коммерческую и инновационную активность, анализ внешних и внутренних условий.

Основная цель кадровой политики – построение системы управления персоналом, которая обеспечивает не только экономический, но и социальный эффект в полном соответствии с

действующим законодательством.

Список литературы:

1. Зверева, Е.В. Кадровая политика предприятия в условиях рынка / Е.В. Зверева, Е.О. Тибанова // Новая наука: Теоретический и практический взгляд. – 2016. – № 6 – 1 (87). – С. 118 – 126.
2. Кадырбердиева, Г.С. Роль кадровой политики и управление персоналом в организации в современных условиях / Г.С. Кадырбердиева // Известия ВУЗов Кыргызстана. – 2015. – № 3. – С. 25 – 27.