

ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Качмар Мария Федоровна

студент, Херсонский технический университет, РФ, г. Геническ

Кадровая политика – целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников. Кадровая политика – стратегическая линия поведения в работе с персоналом, цель которой, обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда [3, с. 235].

Суть кадровой политики состоит в том, что работа с персоналом, должна соответствовать концепции развития предприятия, т.е. кадровая политика – является частью ориентированной политики предприятия. Политика кадров обеспечивает сбалансированность процессов обновления и сохранения численности, а также и качественного состава кадров в соответствии с потребностями предприятия и требованиями действующего законодательства.

Н. М. Кузьмина применительно к понятию «кадровая политика предприятия» придерживается мнения о том, что наблюдается изменение содержания термина «политика». В настоящее время это понятие рассматривается в качестве концепции, стратегии и тактика. Кроме того, «политика» в данной сфере представляет собой систему целей, принципов и вытекающих из них форм, методов и критериев работы с кадрами. Таким образом, термин «политика» обладает более широким значением по сравнению с термином «управление» [1, с. 19].

Таким образом, понятие «кадровая политика предприятия» в широком смысле можно представить в качестве комплекса принципов, методов, форм и организационного механизма, направленного на выработку целей и задач, а также сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала. Кадровая политика предприятия также включает в себя формирование ответственного и высококвалифицированного сплоченного коллектива, который способен своевременно реагировать на постоянные меняющиеся условия функционирования в соответствии с миссией и стратегией предприятия.

Отсюда следует, что кадровая политика является основой управленческого процесса на предприятии. Предприятие занимается подбором персонала, формированием условий для быстрой адаптации новых сотрудников, осуществляет выплату им заработной платы, и формируют оценку их трудовых достижений за счет акцентирования внимания на конкретные правила или принципы. Любое предприятие характеризуется наличием конкретной кадровой политики вне зависимости от ее формализации и обнародования.

Основная задача кадровой политики – формулировать цели в соответствии со стратегией развития предприятия, определять проблемы, искать пути решения проблем и обеспечивать достижение определенных целей в короткие сроки. Для свершения поставленных целей необходимо обеспечить требуемое предприятию производственное поведение каждого из ее сотрудников. Кадровая политика вырабатывается с учетом внутренних ресурсов и культуры организации, ее потенциала, который предоставляет внешняя среда. Кадровая политика является неотъемлемой частью политики предприятия и должна всецело подходить к концепции развития.

Существует в настоящее время три концепции кадровой политики:

1. Стратегия управления персоналом ориентируется на стратегию предприятия. Управление персоналом осуществляет обслуживающую функцию, которая предоставляет и поддерживает работоспособность нужного для предприятия персонала.
2. Стратегия управления персоналом является основополагающей автономной функцией. Каждый занятый на предприятии работник считается как самостоятельный ресурс. В зависимости от его качества и способностей можно решать существующие задачи, которые возникают в условиях рыночной экономики.
3. Последняя концепция соединила в себе предыдущие концепции. Стратегия предприятия сравнивается с имеющимися и допустимыми кадровыми ресурсами, определяется соответствие направлениям стратегии кадровой политики. По итогам такого сравнения может быть изменена стратегия предприятия или кадровая политика.

Эффективное функционирование предприятия осуществляется за счет совершенствования предприятием собственной кадровой политики. Как правило, этот процесс предполагает необходимость реализации конкретных мероприятий, а именно:

- со стороны руководства требуется усиление системности в подборе кадрового состава, в том числе осуществлять охват всего комплекса работ с кадрами;
- стабильное функционирование предприятия предполагает необходимость долгосрочного планирования кадровой политики предприятия;
- кадровым службам необходимо заниматься отслеживанием спроса и предложения трудовых ресурсов, благодаря чему предприятие получает информацию о количестве людей, которые нужны предприятию, а также о квалификационном уровне и расстановке кадрового состава.

К видам инструментов кадровой политики можно отнести следующие:

1. Кадровое планирование – перед тем, как применять определенные методы к работе необходимо построить четкий план, который перед этим стоит проработать. Имея хороший план, можно и построить правильную кадровую политику.
2. Текущая кадровая работа – это процесс, который уже задействован в реализацию, но прежде отдельные моменты проработаны кадровыми инспекторами.
3. Руководство персоналом – это нелегкая работа, которую осуществляет специально обученный человек. Он в свою очередь должен обладать навыками в работе с персоналом. Такого человека должны уважать и слушать.
4. Мероприятия по развитию, повышению квалификации – это важный процесс, который способствует хорошей и качественной работе. Перед тем как вводить новые мероприятия, необходимо изучить людей и их работу.
5. Мероприятия по решению социальных проблем – в любом коллективе постоянно возникают разногласия и другие проблемные ситуации, которые администрация должна суметь решить.
6. Вознаграждение и мотивация – для получения максимальной отдачи от сотрудников, необходимо мотивировать работника и соответственно вознаграждать его материально. Показывая тем самым, что его работа не напрасна. [14]

Т. Г. Строителева, анализируя роль и значимость кадровой политики, представляет следующие подходы к ее определению [2, с. 204]:

- административный;
- организационно-экономический;

- социально-экономический.

По нашему мнению, можно уточнить и расширить эти подходы – добавить новые, адекватные современным требованиям к развитию предприятия. Однако остановимся на элементах кадровой политики, т. е. рассмотрим ее структуру.

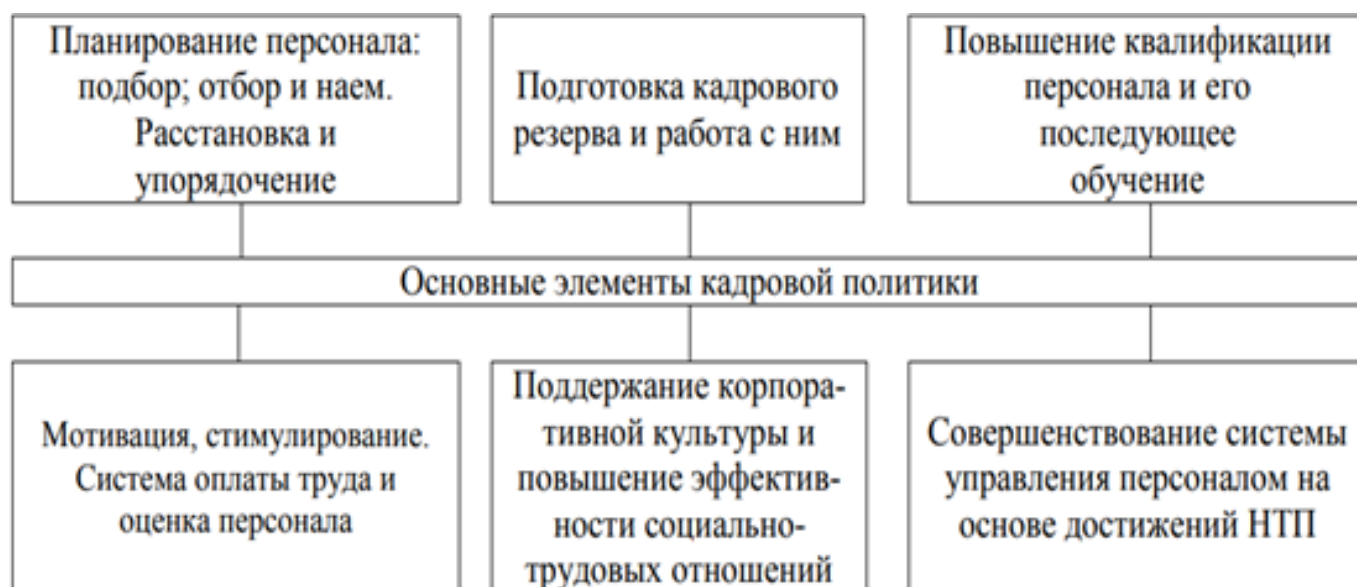


Рисунок 1. Основные элементы кадровой политики

Следует указать, что и перечень составляющих, и сама структура под влиянием разных факторов постоянно изменяются. На формирование кадровой политики влияют факторы внешней и внутренней среды.

Факторы внутренней среды – это то, что непосредственно происходит на самом предприятии. Сюда можно включить: стиль управления персоналом, основные цели достижения результатов, способ руководства, методы управления предприятием.

Факторы внешней среды – это состояние рынка рабочей силы, тенденции экономического роста страны, нормативно-правовая база страны, которая может вносить изменения в трудовой кодекс, научно-технический прогресс (если появляются новые технологии, то нужны специалисты, которые смогут ими управлять).

Список литературы:

1. Кузьмина Н.М. Кадровая политика корпорации / Н.М. Кузьмина. – М.: ИНФРА – М, 2022. – С. 18-26.
2. Строителева Т.Г., Борисов С.А., Беляева Т.А. Методические аспекты исследования интеллектуального потенциала // Экономика устойчивого развития, 2024. – № 3 (19). – С. 203 – 207.
3. Филкова С.Н. Кадровая политика как важнейший аспект управления персоналом. // Актуальные вопросы права, экономики и управления. Сборник статей XI Международной научно-практической конференции: в 3 частях, 2022. – С. 234 – 236.