

ХАРАКТЕРИСТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Ха Ань Ту

студент Башкирского Государственного Университета, РФ, г. Уфа

Аннотация. Статья посвящена актуальной проблеме изучения сути и направлений кадровой политики предприятий. Автором даны подходы к определению сущности кадровой политики, определены ее цели и принципы. Также, в статье кратко рассмотрены основные направления кадровой политики современных предприятий.

Ключевые слова: предприятие, персонал, кадры, кадровая политика, управления персоналом.

Реализация целей и задач предприятия осуществляется через организацию и управления персоналом, поэтому изучение кадровой политики на предприятии актуально в наше время.

Цель статьи - характеристика сущности и основных направления кадровой политики предприятия.

Из отличительных характеристик кадров можно выделить то, что во-первых, кадры – это люди, которые в некоторых случаях могут быть заменены машинами, во-вторых, кадры – не обязательно все люди, задействованные в деятельности, а именно те, кто состоит в штате и получает оплату за свой труд [1, с. 129].

Что касается кадровой политики, то П.Р. Аникеев определяет кадровую политику, как «совокупность целей и принципов, которые определяют направление и содержание работы с персоналом» [2, с. 21].

Е.П. Ильин под кадровой политикой понимает «генеральное направление работы с персоналом, отражающее совокупность принципов, методов, набор правил и норм в области работы с персоналом, которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы» [3, с. 87].

А.Я. Кибанов описывает кадровую политику, как «совокупность правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом» [4, с. 62].

Как показано на рисунке 1, целью кадровой политики является удержание баланса между процессами обновления и сохранения количественно-качественного состава персонала в соответствии с требованиями предприятия.

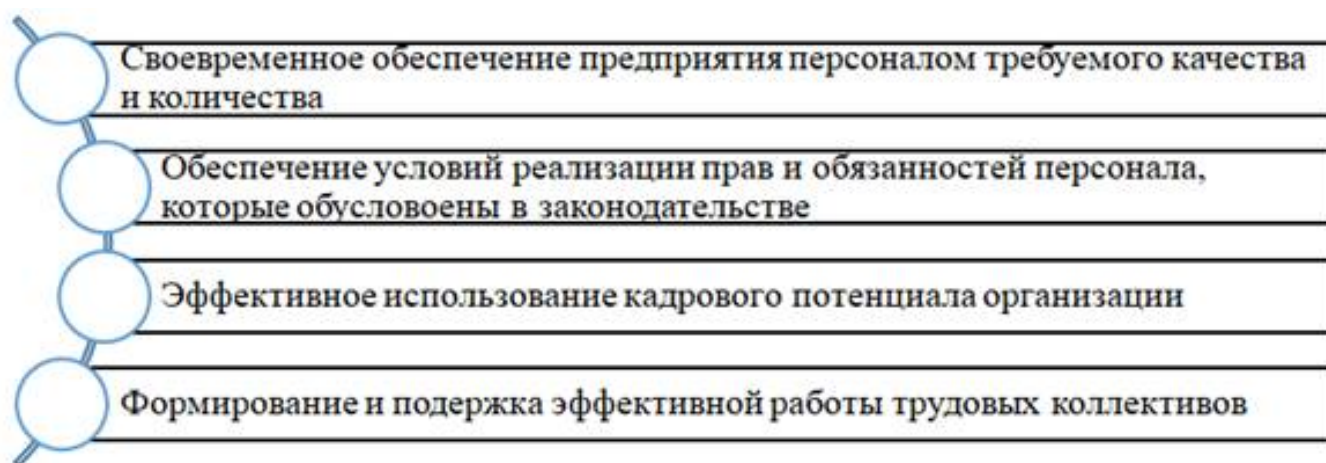


Рисунок. 1. Цели кадровой политики предприятия [5, с. 22]

Основополагающие принципы формирования кадровой политики представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Основополагающие принципы формирования кадровой политики **[6, с. 22]**

Наименование принципа	Характеристика принципа
Научность	Использование всех современных научных разработок в данной области, которые могли бы обеспечить максимальный экономический и социальный эффект
Комплексность	Охват всех сфер кадровой деятельности и всех категорий работников
Системность	Означает целенаправленную и планомерную деятельность, осуществляемую на постоянной основе
Эффективность	Любые затраты на мероприятия в этой области должны окупаться через результаты хозяйственной деятельности
Методичность	Планомерность и последовательность, подчиненность некоей процедуре

Касаясь кадровой политики, а именно ее направлений, то разные авторы придерживаются разных точек зрения, мы же будем основываться на мнении Жигалко З.М., отметивший, что к направлениям относятся [7, с. 38]:

- кадровое планирование – это целенаправленная работа организации, на обеспечение предприятия необходимым количеством рабочих мест в нужное время;

- текущая кадровая работа – это процессы, включающие в себя найм, учет, оплату труда персонала и другие обязательные процессы, необходимые в рамках законодательства и производственного процесса;

- мероприятия по развитию, оценке, повышению квалификации – необязательны, но важны для поддержания необходимого уровня профессиональных компетенций сотрудников и обеспечения роста производительности труда;

- мероприятия по решению социальных проблем – необязательны, но способствуют формированию хорошего морально-психологического климата в организации, что влияет на

снижение текучести кадров и рост производительности труда;

- мотивация и вознаграждение – для повышения трудоспособности и продуктивности работников предприятия, необходимо поощрять их труд разными инструментами материальной и нематериальной мотивации и стимулирования.

Подытожим, что кадровую политику можно понимать как комплект большого числа методов, способов, технологий и процедур кадровой работы, которые используются на том или ином предприятии.

Кадровая политика включает в себя множество направлений, которые можно свести к внутренним (найм, мотивация, оценка персонала) и внешним (подбор кадров, формирование имиджа предприятия как работодателя). Соответственно, управляя этими направлениями можно повысить эффективность деятельности персонала и конкурентоспособность предприятия.

Список литературы:

1. Аникеев, П.Р. Кадровая политика организаций / П.Р. Аникеев // Социология. – 2018. - №7. – С. 21
2. Жигалко, З.М. Механизм управления персоналом / З.М. Жигалко // Экономикс. - 2018. - №12. - С. 38
3. Закорко, Д.П. Кадровая политика коммерческих предприятий / Д.П. Закорко // Корреспондент. – 2018. - №8. – С. 22
4. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. - СПб.: Питер, 2015. - с. 87
5. Кибанов, А. Я. Управление персоналом в организации / А.Я. Кибанов, А.И. Сапега. - М.: Наука, 2014. - с. 62
6. Турчинов, А.В. Политика и элементы кадровой политики / А.В. Турчинов // Кадры и заработная плата. - 2019. - №5. – С. 22
7. Уткин, Э. А. Мотивационный менеджмент / Э.А. Уткин. - М.: ЭКМОС, 2015. - с. 129