

УДК 658.3

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Мельникова М.В.

студентка факультета отдела магистратуры,

кафедры экономики заочного обучения

Донской Государственный Технический Университет,

г. Ростов-на-Дону, Россия

Хлопенко О.В.

доцент, кандидат экономических наук, преподаватель

Донской Государственный Технический Университет,

г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация: В данной статье рассматривается понятие кадровой политики организации, подчеркивается важность разработки кадровой политики на первых этапах создания организации, а также гибкое управление ей в связи с любыми изменениями, анализируется понятие кадровой политики в контексте одного из главных инструментов управления персоналом целом.

Ключевые слова: управление персоналом, кадровая политика, инструменты, управление изменениями, прогнозирование.

HR POLICY AS A PERSONNEL MANAGEMENT TOOL

Melnikova M.V.

student of the Faculty of Master's Department,

Department of Economics, Distance Learning

Don State Technical University,

Rostov-on-Don, Russia

Khlopenko O.V.

Associate Professor, Candidate of Economic Sciences, Lecturer

Don State Technical University,

Rostov-on-Don, Russia

Abstract: This article examines the concept of personnel policy of an organization, emphasizes the importance of developing personnel policy at the first stages of the organization's creation, as well as flexible management of it in connection with any changes, analyzes the concept of personnel policy in the context of one of the main tools of personnel management in general.

Key words: personnel management, personnel policy, tools, change management, forecasting.

В данное время развития рыночной экономики в нашей стране все большую актуальность приобретает показатель конкурентоспособности организации, ведь часто многие организации «выбывают» из сферы хозяйствования в силу постоянного ужесточения конкуренции между организациями. Именно поэтому организациям необходимо всесторонне развиваться и улучшать свой продукт, что невозможно без грамотно подобранного и выстроенного человеческого капитала.

Персонал в организации является одним из ключевых инструментов по повышению эффективности работы организации, ведь именно человеком изначально и создано предприятие. Именно поэтому очень важно спланировать качественную и эффективную кадровую политику при создании организации, а также корректировать ее в процессе развития организации и общества в целом.

Человеческие ресурсы являются необходимым звеном формирования слаженной и непрерывной работы, что обеспечивается, прежде всего, эффективным отбором и подбором персонала в организацию, наличием программ адаптации персонала, эффективным мониторингом деятельности

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

персонала и контролем над благоприятным психологическим климатом в организации, постоянными программами обучения и повышения квалификаций персонала[6].

В научной литературе и практике существует множество взглядов и подходов к понятию кадровой политики организации (Рисунок 1):

С.А. Шапиро	<ul style="list-style-type: none"> • Совокупность средств, форм и методов непосредственного воздействия на интересы, поведение и производственную деятельность работников, с помощью которых организация достигает своих целей.
Л.И. Лукичева	<ul style="list-style-type: none"> • Целенаправленный процесс формирования персонала и управления им для оперативного и эффективного удовлетворения потребностей организации по соответствующему направлению ресурсного обеспечения.
Ю.М. Остапенко	<ul style="list-style-type: none"> • Приводит формулировку несколько иного плана, использует другой подход, делает акцент на системном подходе и рассматривает кадровую политику как систему работы с персоналом, демонстрируя непосредственную связь этого понятия с системой управления кадрами
Т.Г. Строителева	<ul style="list-style-type: none"> • Деятельность, направленную на создание трудового коллектива, способствующего максимально эффективно совместить цели и приоритеты организации и ее работников.
Ю.Г. Одегов	<ul style="list-style-type: none"> • Совокупная общность первостепенных теоретических положений и принципов, официальных требований и практических мер, позволяющих определить содержание, формы, методы, а также основные направления работы с персоналом

Рисунок 1 – Взгляды разных авторов на понятие кадровой политики[1]

Можно заметить, что во всех трактовках кадровой политики содержатся общие черты, однако нет определения в контексте инновационного развития организации, что является очень важным в условиях современного развития рынка.

Обобщая вышесказанное и учитывая современные вызовы, можно сделать вывод, что кадровая политика – это совокупность принципов, методов, Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

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[4].

В сравнении с определениями различных авторов, данное определение наиболее полно объединяет их мысли, рассматривает кадровую политику и как систему, имеющую структуру, и как систему, которая способна развиваться динамически в тактической и стратегической перспективе[3].

При разработке кадровой политики существуют определенные этапы, которые необходимы для построения качественной системы управления персоналом (Рисунок 2):



Рисунок 2 – Этапы разработки кадровой политики организации[2]

Анализируя этапы разработки кадровой политики, можно сделать вывод, что она напрямую перекликается с управлением персоналом. При разработке кадровой политики напрямую прогнозируется и анализируется необходимый набор методов управления персоналом в соответствии со спецификой организации. Именно поэтому кадровая политика является инструментом, с помощью которого осуществляется грамотное управление персоналом.

Кадровая политика организации формирует[5]:

1. Необходимые навыки и умения, которые рассматриваются при отборе и подборе кандидатов на вакантную должность;
2. Прогнозирование затрат на персонал, детальное планирование данных мероприятий в целях повышения качества работы сотрудников;
3. Методы стабилизации коллектива и его сочетание;
4. Методы обучения коллектива и отдельных сотрудников;
5. Создание имиджа компании и т.д.

Таким образом, можно сделать вывод, что кадровая политика организации является важнейшим инструментом управления персоналом, который помогает с самого начала задать вектор развития организации, предусмотреть всевозможные варианты развития событий, гибко адаптироваться под возможные изменения, а также развиваться персоналу и организации в инновационном направлении.

Библиографический список

1. Аблязова А. И. Введение в кадровую политику современного российского общества / А. И. Аблязова, И. О. Клевцов, Д. А. Мухаметов // Аллея науки. — 2018. — № 7. — С. 34–38.
2. Беседина, О. И. Инновационные методы в кадровой политике / О.И. Беседина, Д.И. Зновенко, Е.В. Малахова // Экономика. Менеджмент. Инновации. – 2019. – №1(19). – С. 3-10.
3. Вукович Г.Г., Никитина А.В. Кадровая политика как инструмент управления персоналом // Общество: политика, экономика, право. 2018. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-politika-kak-instrument-upravleniya-personalom-1> (дата обращения: 12.07.2023).
4. Знаменский, Д. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации - М.: Юрайт, 2020. - 368 с.

5. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование. Учебник и практикум / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджян. - Москва: СИНТЕГ, 2018. - 187 с.

6. Унчаева, А. А. Кадровая политика как инструмент управления персоналом / А. А. Унчаева. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 32 (270). — С. 42-45. — URL: <https://moluch.ru/archive/270/61975/> (дата обращения: 12.07.2023).

Оригинальность 76%