

Юсуфжанов Бахром Юлдошович

научный сотрудник Узбекского государственного университета мировых языков, студент
2 курса факультета международных отношений

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ - ЭЛЕМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: Стоит отметить, что понятие «кадровая политика» не является тождественным понятию «управление персоналом». Данный термин имеет гораздо более широкий смысл, а кадровая политика является лишь одной из составляющих данного процесса.

Ключевые слова: кадровое планирование, активная кадровая политика, стратегия развития предприятия, роль профсоюзов.

Кадровая политика организации представляет собой определенную «стратегию работы с персоналом, которая объединяет различные элементы и формы кадровой работы, имеет целью создание высокопроизводительного и высокопрофессионального коллектива» [1].

В содержание кадровой политики включены следующие моменты:

1. обеспечение организации высококвалифицированными работниками;
2. повышение
уровня образования и квалификации сотрудников, проведение аттестации и т.д;
3. совершенствование системы стимулирования труда, социальные выплаты и т.д.

На основании этого делаем вывод о том, что основная цель, которую преследует кадровая политика, заключается в обеспечении «оптимального баланса процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда» [2].

Сущность кадровой политики связана со следующими объектами:

- кадровое планирование;
- занятость;
- обучение персонала;
- стиль и методы руководства;
- мотивация и стимулирование;
- решение социальных проблем и т.д. [3].

Основными функциями кадровой политики являются:

- выбор методов работы с персоналом;
- определение основных требований к персоналу;
- информационная поддержка управления человеческими ресурсами;
- контроль персонала и ряд других [3].

Специалистами выделяются несколько видов кадровой политики.

Воспользуемся классификацией Т.Ю. Базарова, который выделяет четыре

основных типа, среди которых:

- пассивная кадровая политика;
- реактивная кадровая политика;
- превентивная кадровая политика;
- активная кадровая политика [4, с. 109].

Первый тип кадровой политики проявляется в отсутствии выраженной программы действий руководством предприятия по отношению к персоналу. Для такого предприятия характерно отсутствие какой - либо прогностической кадровой деятельности. Все возникшие ситуации решаются в режиме экстренного реагирования.

Реактивная кадровая политика предполагает контроль за негативными симптомами кадровой деятельности предприятия, включая рассмотрение причин кризисов, отсутствия квалифицированной рабочей силы, отсутствия мотивации к высокопродуктивному труду и т.д. При таком виде кадровой политике службы по персоналу обычно располагают возможностями для диагностирования существующей ситуации, а в дальнейшем для адекватной помощи. При превентивной кадровой политике служба по персоналу занимается не только текущими задачами, но и прогнозирует кадровую ситуацию. Для этого разрабатываются программы развития предприятия на кратко – и среднесрочный периоды, формулируются основные задачи по кадровому развитию. Наиболее полной по своему содержанию является активная кадровая политика. Это такой вид кадровой политики, когда руководство предприятия имеет возможность воздействовать на любую кадровую ситуацию. При таком виде кадровой политике служба по персоналу имеет все возможности для разработки антикризисных кадровых программ, проведения мониторинга ситуации и корректировки исполнения данных программ в соответствии с изменениями внешней и внутренней среды.

Выбор того или иного вида кадровой политики зависит от многих факторов, среди которых можно выделить:

- стратегия развития предприятия;
- возможности производства;

- финансовые возможности;
- количественные и качественные характеристики персонала;
- спрос на рабочую силу;
- ситуацию на рынке труда;
- роль профсоюзов;
- требования трудового законодательства и т.д. [5].

Подводя итог рассмотренным особенностям кадровой политики, мы можем сформулировать некоторые требования к кадровой политике в современных экономических условиях:

1. Кадровая политика обязательно должна быть взаимосвязана со стратегией развития предприятия. В результате этого реализация данной стратегии будет обеспечена кадрами в полном объеме.
2. Кадровая политика должно быть гибкой. Гибкость должна выражаться в наличие стабильности с одной стороны, и динамичности с другой.
3. Достаточно важный момент - кадровая политика должна быть экономически обоснованной. Это значит, что все действия по подбору высококвалифицированного коллектива должны соответствовать реальным финансовым возможностям предприятия.
4. Кадровая политика предприятия, конечно же, должна иметь индивидуальный подход к работникам предприятия.

В современных экономических условиях кадровая политика предприятия будет наиболее эффективной, если она выстроена в едином русле с государственно кадровой политикой. Государственная кадровая политика представляет собой «формирование стратегии кадровой работы, установление целей и задач, определение научных принципов подбора, расстановки и развития персонала, совершенствование форм и методов работы с персоналом в конкретных исторических условиях» [6]. Государственная кадровая политика является достаточно важным инструментом в системе государственного управления, так как именно она определяет результативность государственного влияния на экономические процессы, происходящие в стране.

В заключении можно сделать следующие выводы: кадровая политика является достаточно важным видом кадровой деятельности, который связан с разработкой определенных действий по управлению персоналом. Наличие профессионально разработанной кадровой политики позволяет свести всю кадровую работу в единую систему, которая направлена на улучшение производительности труда и эффективности деятельности предприятия в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кадровая политика организации / [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/biznes/kadrovaya-politika-organizacii.html> (дата обращения: 21.04.2018)
2. Концепции стратегии кадровой политики организации / [Электронный ресурс] Режим доступа: / [Электронный ресурс] URL:<http://www.grandars.ru/college/biznes/kadrovaya-politika-organizacii.html> (дата обращения: 21.04.2018)
3. Кадровая политика в организации / [Электронный ресурс] URL: / [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://hrm.ru/kadrovaja-politika-vorganizacii> (дата обращения: 21.04.2018)
4. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2002. —560 с.
5. Универсальный практический справочник/Ф.Н Филина. – М.: ГроссМедия: РОСБУХ. – 304 с. – (Делопроизводство и кадры), 2009 г / [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://uchebnik.online/upravleniepersonalom-uch/kadrovaya-politika-organizatsii-44713.html> (дата обращения: 21.04.2018)
6. Антонова Т. Кадровая политика в организации/ [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/kadrovaya-politika-vorganizacii> (дата обращения: 22.04.2018)