

*Адианова Светлана Валерьевна
заместитель директора по качеству ООО “ЭДС-Сервис”,
преподаватель кафедры управления социально-экономическими
системами и бизнес-процессами
Воронежского филиала Российского экономического университета
им. Г.В. Плеханова,
Россия, г. Воронеж
e-mail: swadianova@rambler.ru*

К ВОПРОСУ О РАЗРАБОТКЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** В статье рассматриваются основные аспекты, необходимые для разработки кадровой политики организации - понятие кадровой политики, направления кадровой политики, критерии эффективности кадровой политики, а также кратко обозначаются современные условия функционирования организаций.*

***Ключевые слова:** организация, кадровая политика, персонал, критерии эффективности, направления, современные вызовы.*

*Adianova Svetlana Valerievna
deputy director for quality of llc "eds-service",
Lecturer at the Department of management of socio-economic systems and
business processes,
Voronezh Branch of the Russian University of economics G.V. Plekhanov,
Russia, Voronezh*

TO THE QUESTION OF DEVELOPING THE ORGANIZATION'S HUMAN RESOURCES

***Abstract:** The article examines the main aspects necessary for the development of the organization's personnel policy - the concept of personnel policy, directions of personnel policy, criteria for the effectiveness of personnel policy, and also briefly outlines the modern conditions for the functioning of organizations.*

***Keywords:** organization, personnel policy, personnel, performance criteria, directions, modern challenges.*

Современные условия функционирования организаций характеризуются следующими чертами - нестабильность, острая конкурентная борьба, старение населения, дисбаланс на рынке труда, сложнопрогнозируемые тенденции рынка,

перспективы развития общества в целом. Уже давно в менеджменте стало аксиомой, что в таких условиях только высокомотивированный, компетентный персонал способен дать организации необходимую гибкость, адаптивность, конкурентные преимущества.

Различные аспекты кадровой политики рассматриваются в трудах таких ведущих российских ученых, как Т.Ю. Базаров, И.Б. Дуракова, В.Р. Веснин, А.П. Егоршин, А.Я. Кибанов, Ю.Г. Одегов, С.В. Шекшня. Из трудов зарубежных ученых, в которых процесс кадровой политики описан достаточно полно и комплексно можно отметить научные труды П. Друкера, М. Армстронга, Д. Л. Гибсона, Г. Десслера и других ученых.

Изучение, оценка, анализ научных трудов позволили определить три подхода к трактовке термина «кадровая политика организации»:

1) Под кадровой политикой обозначается система принципов, норм, требований, ориентиров, методов, критериев работы с персоналом организации;

2) Кадровая политика понимается как инструмент управления персоналом, цель которого заключается в слиянии усилий, способностей, навыков, компетенций работников организации для достижения ее целей, как стратегических, так и тактических.

3) Кадровая политика трактуется как процесс организации управления персоналом для выполнения всех поставленных задач, как индивидуальных, так и групповых [1, с. 66].

К основным направлениям, составляющим содержание кадровой политики, как правило, относят:

1. Планирование потребности организации в персонале.
2. Поиск, отбор и найм сотрудников.
3. Адаптация персонала.
4. Обучение и развитие персонала в организации,
5. Деловая оценка персонала.
6. Стимулирование труда (управление мотивацией персонала).

7. Социально-психологические аспекты кадровой политики.

Включают управление стрессами, конфликтами, здоровьем, морально-психологическим климатом в организации.

Перечисленные выше направления кадровой политики являются основными и существуют в любой организации.

Разработка, формирование, реализация, развитие кадровой политики как совокупности приоритетов, принципов, мер, направлений, методов, подходов к управлению персоналом имеет важнейшее значение для современных организаций [3, с. 16]. При этом кадровая политика должна обеспечивать реализацию кадровой стратегии, которая в свою очередь способствует достижению стратегических целей (стратегии) организации.

Основными задачами кадровой политики можно отметить следующее - комплектование организации нужным персоналом, по количественному и качественному составу, раскрытие, развитие кадрового потенциала за счет развития потенциала каждого работника [2, с. 415].

Кадровая политика должна учитывать и реализовывать актуальные тенденции менеджмента персонала - менеджмент здоровья, менеджмент талантов, управление работниками старших возрастов, чтобы обеспечить организацию персоналом и в долгосрочной перспективе.

Нами были определены критерии эффективности кадровой политики, необходимые для организации в соответствии с основными элементами кадровой политики (таблица 1).

Таблица 1.

Критерии эффективности кадровой политики организации

| Критерий эффективности кадровой политики | Оценка критериев |
|---|---|
| 1) количественный и качественный состав персонала | в целом соответствует/не соответствует потребностям организации (по численности, квалификации, половозрастному составу персонала) |
| 2) уровень текучести кадров | уровень текучести повысился/понижился/не изменился |
| 3) число уволенных по инициативе работников | увеличилось/уменьшилось/не изменилось |

| | |
|-----------------------------|--|
| 5) оценка программ обучения | программы обучения соответствуют/частично соответствуют/не соответствуют целям обучения |
| 6) затраты на персонал | снизились/повысились/не изменились |

Подводя итоги можно сделать вывод, что кадровая политика в современных условиях направлена на формирование такой системы работы с персоналом, которая равнялась бы на получение не только экономического, но и социального эффекта, соблюдая при этом правительственные решения, действующее законодательство и нормативные акты. Кадровая политика должна быть гибкой, то есть быстро и эффективно корректироваться, меняться в соответствии с изменяющимися условиями внешней и внутренней среды. То есть кадровая политика должна отвечать вызовам общества XXI века.

Список литературы:

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. М.: ИНФРА-М, 2014. 447 с.
2. Митина Н.Н., Кретова Н.Н. Стратегия развития персонала как ответ на современные вызовы // Современные проблемы права, экономики и управления. 2016. № 2 (3). С. 411-417.
3. Шустова Н.Н. Российский рынок: проблемы и тенденции// Проблемы современной экономики. 2017. № 4. С. 15-19.