

2. Учет рабочего времени [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kickidler.com/ru/time-tracking.html>
3. Лучшие Системы Контроля Сотрудников и Учета Рабочего Времени [Электронный ресурс]., 2016г. URL: <http://employee-monitoring-software.ru/>

УДК 338.242.2

## КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ

**М.С. Зорина**, к.э.н., доцент,

**Н.П. Перелыгина**

*Донецкий национальный технический*

*университет, г. Донецк*

*(Донецкая Народная Республика)*

*Аннотация. В статье дана характеристика теоретических основ, принципов и способов формирования и оценки кадровой политики систем развития персонала с целью оперативного решения выявленных проблем.*

*Ключевые слова: кадровая политика, персонал, организация, квалификация сотрудников.*

*Summary. The article describes the theoretical foundations, principles and methods of forming and evaluating personnel policies of personnel development systems with the aim of promptly solving identified problems.*

*Keywords: personnel policy, personnel, organization, qualification of employees.*

**Постановка проблемы.** Кадры являются одним из важнейших производственных факторов, которые обеспечивают эффективность работы предприятия. Организация эффективной системы управления кадрами зависит от профессиональной компетентности кадрового менеджера.

**Анализ предыдущих исследований и публикаций.** Теоретической и практической основой исследования явились фундаментальные труды, научные статьи и прикладные разработки отечественных и зарубежных ученых и специалистов в области формирования системы управления персоналом, законодательные и нормативные акты, регулирующие сферу кадрового менеджмента [1-6].

**Целью** исследования является изучение теоретических аспектов формирования системы развития персонала и раскрытие сущности и значения кадровой политики предприятия, ее оценка и выявление главных проблем.

**Основные результаты исследования.** Оптимизация возможностей фирмы заключается в новых методах управления и зависит от качества трудового потенциала. Политика организаций в области кадров разнообразна и зависит от условий внешней и внутренней среды окружения [1].

Кадровая политика – совокупность теоретических взглядов, принципов, правил, которые определяют направление работы с кадрами (персоналом), обеспечивающими приведение трудового потенциала в соответствие со стратегией и целями организации. Как социальное явление, кадровая политика – это тактика субъекта управления по отношению к формированию и востребованности профессиональных возможностей граждан, которые обеспечивают достижение целей, желаний и потребностей социума [3].

Главной целью кадровой политики является обеспечение оптимального баланса процесса обновления и сохранения численного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.

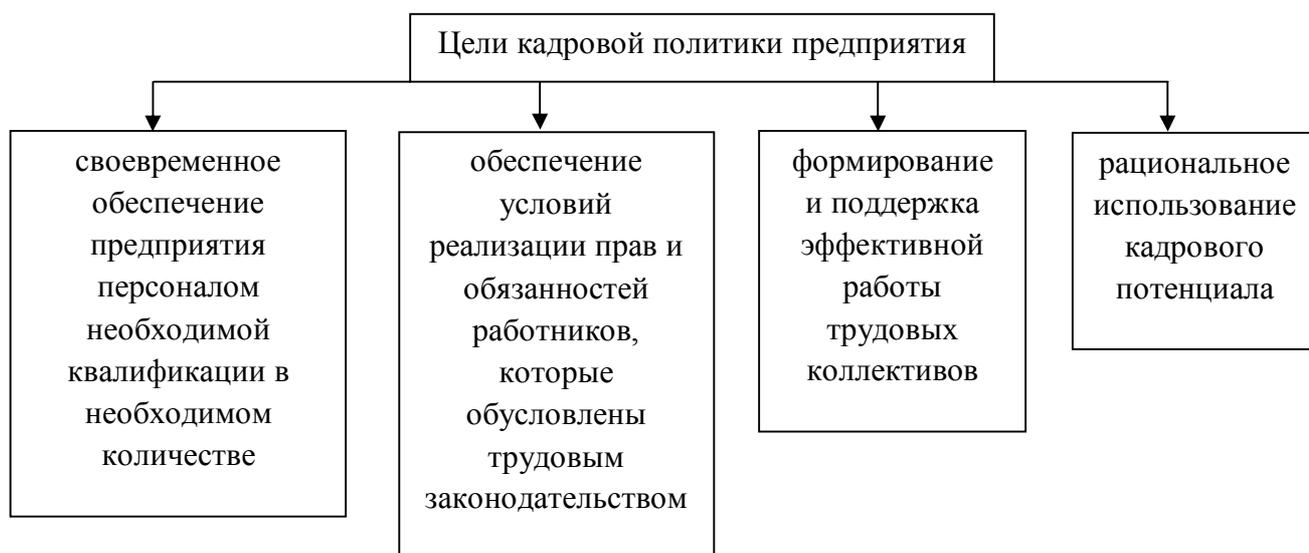


Рисунок 1 – Цели кадровой политики предприятия

Кадровая политика организации включает:

- требования, предъявляемые к кадрам;
- количественное и качественное планирование персонала;
- маркетинг персонала, т.е. его занятость и сокращение, или увеличение штатов;
- повышение квалификации персонала;
- политику стимулирования персонала;
- социальную политику;
- информационную (или коммуникационную) политику.

Для построения эффективной кадровой политики необходимо учитывать цели, нормы и способы осуществления кадровых мероприятий. Главный механизм поддержания адекватной политики – мониторинг кадров [5].

Осуществление потенциальных возможностей организации зависит от знаний и умений, компетенции, квалификации, дисциплины, мотивации персонала, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению работающего персонала и руководящего состава [4]. Следовательно, кадровая политика является составной частью всей управленческой и производственной

деятельности предприятия, которая направлена на эффективный отбор кадров, его адаптацию, обучение, повышение квалификации в соответствии с потребностями фирмы. Конечной целью любой кадровой политики является создание ответственной, высокопроизводительной и высоко конкурентной команды, способной решать любые задачи, поставленные перед организацией.

Рассмотрев кадровую политику на примере образовательной системы можно сказать, что кадры в образовании имеют важную роль, но они могут стать и причиной многих неудач. Управление преподавательским персоналом предусматривает решение ряда ключевых проблем, связанных с возрастной структурой персонала предприятия, его квалификацией, занимаемой должностью и, соответственно, оплатой труда.

Современная кадровая политика охватывает такие аспекты: сфера трудовых конфликтов и взаимоотношений с администрацией, с общественными организациями в ходе решения производственных проблем и социальных программ, которые оказывают влияние на производственную отдачу персонала. В этой связи в современных условиях разработке кадровой политики организации уделяется особое внимание.

Роль кадровой политики приобретает особую значимость в условиях кризисной экономики. Перед руководством любой организации стоит цель - сохранить наиболее квалифицированную часть руководящего состава (менеджеров) и персонала [4]. На предприятиях должны разрабатываться и утверждаться мероприятия, которые направлены на создание механизмов сохранения кадрового потенциала, а также способствующих стимулированию деятельности кадров по выводу организации из кризиса.

Большинство предприятий покрывают свои потребности в кадрах благодаря систематическому профессиональному обучению (повышению квалификации), так как внешний рынок труда чаще всего не может предоставить нужного количества и качества персонала. Также, многие предприятия придерживаются принципов кадровой политики, при которых свободные места заполняются собственными сотрудниками. Тем самым они открывают перед своими кадрами шансы на повышение, и работники более охотно содействуют улучшению климата на производстве. Как правило, новая должность ставит перед персоналом более высокие требования, то есть такое перемещение связано с профессиональным ростом. Поэтому и изыскание персонала изнутри, вряд ли возможно без основательной тренировки и помощи в повышении квалификации [5].

Таким образом, можно сказать, что кадровая политика – это основа для создания конкурентоспособного предприятия, именно кадровая политика строится не на подчинении работников приказам работодателя, а на взаимном понимании интересов сторон [3].

На больших предприятиях кадровая политика декларируется официально и подробно фиксируется в общих корпоративных документах: меморандумах, инструкциях, регламентирующих важнейшие аспекты и управления человеческими ресурсами. На малых предприятиях она, как правило,

специально не разрабатывается, а существует как система неофициальных установок.

Письменное оформление кадровой политики позволяет:

- четко отразить взгляды администрации предприятия;
- убедить персонал в доброй воле администрации предприятия;
- улучшить взаимодействие подразделений внутри предприятия;
- внести научную обоснованность в последовательность процесса принятия кадровых решений;
- оперативно информировать персонал о правилах внутренних взаимоотношений;
- улучшить морально-психологический климат в коллективе и т.д.

Кадровая политика предприятия должна основываться на принципах, которые приведены на рис. 2.

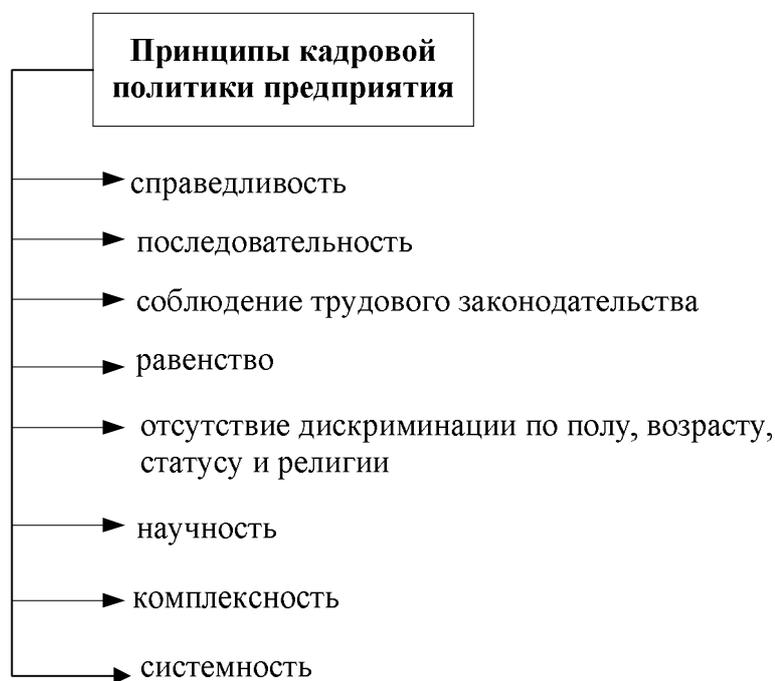


Рисунок 2 – Принципы кадровой политики предприятия

Эффективность программы развития кадрового потенциала способствует активному развитию создания высокого профессионализма персонала, который будет иметь более сильную мотивацию в достижении поставленных целей и задач.

**Выводы.** Долгосрочная кадровая политика организации должна быть увязана с общим контекстом программ, реализуемых в сфере кадрового менеджмента, призванного обеспечить достижение целей предприятия и успех в реализации стратегии всестороннего развития предприятия, разработанной руководством. Ошибки при подборе кадров – особенно когда речь идет об отборе кандидатов на руководящие должности – обходятся слишком дорого для организации.

## Список литературы

1. Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. Пособие / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРАМ, 2010. – 296 с.
2. Зорина М.С. Проблемы регулирования социально-трудовых отношений в ходе реформирования налоговой системы / М.С. Зорина // Актуальные проблемы социально-трудовых отношений Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, посвященной 85-летию образования Дагестанского государственного университета. Даггосуниверситет. 2016. С. 154-156.
3. Знаменский Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации / Д.Ю. Знаменский, Н.А. Омельченко // Юрайт – Москва, 2013. – 368 с.
4. Кибанов А.Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская // Проспект – Москва, 2014. – 608 с.
5. Одегов Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджян // Юрайт – Москва, 2014. – 444 с.
6. Оксинайд К.Э. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации / К.Э. Оксинайд, Е.В. Розина // Проспект. – Москва, 2013. – 641 с.

УДК 331.101.39

## ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

**Л.В. Кравцова**, к.гос.упр., доцент,  
**Я.В. Вуйка**

*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк  
(Донецкая Народная Республика)*

*Аннотация. В данной статье рассматривается процесс изучения и анализа эффективности использования персонала на предприятии; способы повышения эффективности производительности персонала, а также мероприятия, направленные на снижение текучести кадров.*

*Ключевые слова: оценка эффективности, трудовые ресурсы, производительность труда, рынок труда.*

*Summary . In this article process of studying and the analysis of efficiency of use of personnel at the enterprise is considered ; ways of increase in efficiency of productivity of personnel, and also the actions directed to decrease in turnover of staff.*

*Keywords: efficiency assessment, manpower, labor productivity, labor market.*

**Постановка проблемы.** В настоящее время рынком труда является система социально-экономических и юридических отношений в обществе, норм и