

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

**А.В. Антощенко**, студент

**Л.Н. Захарова**, канд. экон. наук, доцент

**Кубанский государственный университет**  
(Россия, г. Краснодар)

DOI: 10.24411/2411-0450-2020-10861

**Аннотация.** В статье рассмотрена необходимость совершенствования кадровой политики, как фактор повышения эффективности работы организации. Представлены основные принципы формирования эффективной кадровой политики. Выработаны и рекомендованы направления по повышению эффективности кадровой политики предприятия. Конечной целью кадровой политики является создание сплоченной, ответственной и высокопроизводительной команды, способной решать любые задачи, соответствующие миссии и стратегии организации.

**Ключевые слова:** кадровая политика, эффективность, направления совершенствования кадровой политики, инновационный потенциал, кадровый ресурс.

В современных условиях развития экономики все большее значение приобретает проблема совершенствования кадровой политики предприятия, что приводит к необходимости формирования соответствующих принципов и методов управления персоналом и создание условий для эффективного использования трудовых ресурсов.

Современный этап функционирования предприятия характеризуется высоким уровнем динамичности его внешней и внутренней среды. Постоянные изменения в системе управления предприятием имеют стратегическое направление и требуют инноваций. Такие изменения вызваны глобализацией экономики, усилением безработицы, ориентацией на высокие доходы собственников, быстрыми и непрерывными организационными и технологическими преобразованиями, охватывают не только бизнес в целом, но и организацию кадровой работы на современных предприятиях.

Поэтому кадровая политика приобретает особое значение, поскольку предприятия, в которых будет работать высококвалифицированный персонал, имеющий инновационный потенциал и способен быстро осваивать новую технику, разрабатывать новые системы производства и т.п., будут иметь значительные конкурентные преимущества.

В последние годы о необходимости смены концепции кадровой политики и отношения к персоналу начали говорить многие отечественные ученые: Э.А. Базаров, П.В. Журавлев, Г.Г. Зайцев, Л.В. Ивановская, В.Г. Мартынов, В.Г. Игнатов, А.Я. Кибанов, Е.В. Маслов, Ю.Г. Одегов, В.В. Травин, Э.А. Уткин, С.В. Шекшня, Е.Г. Антосенко, П.Г. Бойдаченко, В.И. Герчиков, В.А. Дятлов, М.И. Магура и др. Также большое внимание вопросам совершенствования кадровой политики в современном менеджменте уделяли М. Армстронг, Д. Бодди, Р. Дафт, П. Дойль, П. Друкер и другие зарубежные ученые.

Становление рыночной экономики повлекло изменение парадигмы управления предприятиями и организациями потребительской кооперации, обусловило переход от принципов бюрократического, административно-командного руководства к рациональным основам организации управленческого процесса.

Предпосылкой качества управленческого процесса является его нацеленность на определенные долгосрочные ориентиры, которые определены на уровне стратегического видения ситуации руководителями организации и сформулированы в рамках политики организационного развития, ее производственной, кадровой, финансовой, социальной и инвестиционной компоненте

и тому подобное. Кадровая политика как важная составляющая политики организационного развития в значительной мере определяет действенность других политик. В общем виде она является генеральной линией кадровой работы, которая реализуется в процессе управления персоналом и модифицируется по мере изменения стратегических приоритетов.

Целью исследования является теоретический анализ путей совершенствования кадровой политики предприятия.

Современный этап развития субъектов хозяйствования, характеризуется глобальными экономическими преобразованиями, интенсивной конкуренцией, высоким уровнем неопределенности экономических процессов и т.п., требует от предприятий различных отраслей и форм собственности решения вопросов, направленных на рациональное использование кадров и формирования эффективной кадровой политики.

Кадровая политика – это система правил и норм, стремлений и ограничений во взаимоотношениях персонала и организации в целом, по которым действуют работники во внутренней и внешней среде [1].

Вместе с тем, понятие «кадровая политика» целесообразно рассматривать в широком и узком смысле:

– в широком – это система принципов и норм, согласно которым сочетаются чело-

веческие ресурсы и стратегия развития страны, региона, предприятия, обуславливая все меры работы с персоналом: подбор, прием, оценку, обучение, планирование карьеры;

– в узком – это система конкретных правил, пожеланий, ограничений во взаимосвязи связям работников, которые могут быть использованы для решения конкретной проблемы в сфере менеджмента персонала [2].

При формировании эффективной кадровой политики любого предприятия в отношениях с работниками целесообразно придерживаться следующих принципов:

– единая система мотивации труда для всех работников;

– создание позитивной атмосферы в коллективе, которая основана на открытости, взаимном уважении и содействии раскрытию способностей отдельно каждого работника и коллектива в целом;

– прозрачность и объективность системы оплаты и мотивации труда;

– периодическое повышение заработной платы в связи с повышением производительности труда;

– использование гибких систем премирования с целью учета индивидуального трудового вклада работника;

– обеспечения безопасности и комфорта на рабочем месте и т.д.

Основные направления развития предприятия представлены на рисунке.

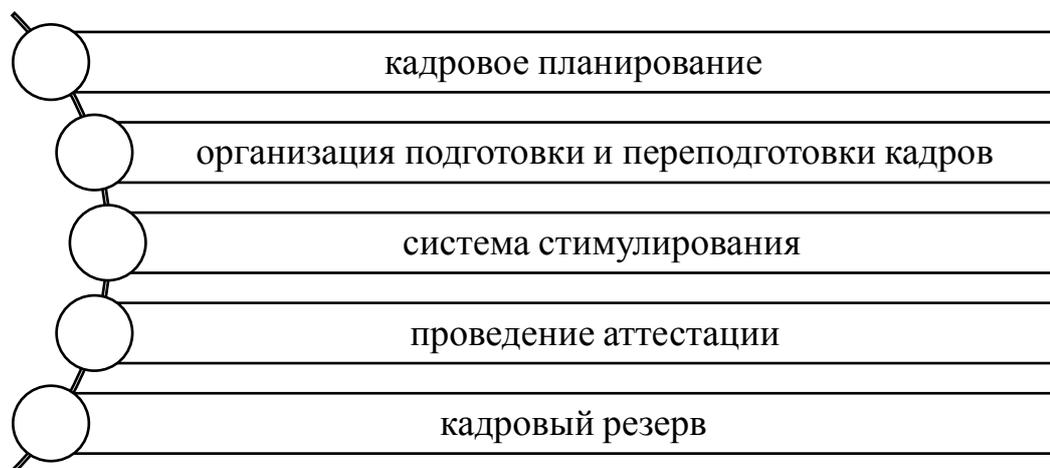


Рисунок. Направления совершенствования кадровой политики предприятия

Как обозначено на рисунке, основные направления совершенствования кадровой политики предприятия характеризуются:

– кадровое планирование, предусматривающее определение качественной и количественной потребности в персонале;

– организация подготовки и переподготовки кадров, обеспечения роста квалификации рабочих, требует формирования учебно-материальной базы, создание учебных комбинатов, курсов и центров, школ по изучению передовых методов труда;

– система стимулирования, которая дает возможность выработать политику стимулирования труда и набор стимулов, направленных на привлечение кандидатов, отвечающих всем необходимым требованиям, а также способствует удержанию действующих на предприятии работников;

– проведения аттестации управляющих работников, специалистов и служащих, результаты которой используются с целью обеспечения соответствия кадров с растущими требованиями;

– формирование кадрового резерва, заключается в эффективной подготовке будущих руководителей.

Кадровый резерв создается с целью минимизации срока адаптации работника в

должности, формирование лояльности к организации, что является гарантией долгосрочного и успешного сотрудничества и постепенной «смены поколений», благодаря чему сохраняются технологии и корпоративная культура; планирование карьеры работников, предусматривающая развитие профессиональных способностей человека, накопление ее профессионального и личного опыта и тому подобное.

**Выводы.** В современных условиях хозяйствования предприятиям следует обращать особое внимание на управление персоналом, его развитие, поскольку кадровая политика является одним из ключевых факторов успешного функционирования предприятия.

Необходимость учета на предприятии предложенных направлений совершенствования кадровой политики будет способствовать активному горизонтальному перемещению персонала, позволит специалистам накапливать опыт работы, облегчит коммуникацию с коллегами других подразделений, будет способствовать более эффективному использованию неформальных коммуникаций, позволит осознать и проанализировать проблемы других производственных и функциональных подразделений.

#### **Библиографический список**

1. Сорокина Д.С. Система управления кадровой политикой на предприятии // В сборнике: Научные механизмы решения проблем инновационного развития: сборник статей Международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 192-195.

2. Биктяков К.С. Кадровая политика в современных организациях // Машиностроитель. – 2015. – № 9. – С. 2-4.

3. Янковская В.В. Совершенствование кадровой политики организации и повышение её эффективности посредством формирования навыков и компетенций персонала // Траектория науки. – 2016. – Т. 2. – №3 (8). – С. 7.

4. Гартованная О.В. Теоретические аспекты кадровой политики предприятия // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2015. – №7. – С. 10-13.

5. Блинов А.О. Искусство управления персоналом: учеб. пособие / А.О. Блинов, О.В. Василевская. – М.: Гелан, 2015. – 411 с.

6. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: учебник. – М.: Аспект Пресс, 2008. – 279 с.

**IMPROVEMENT OF PERSONNEL POLICY AT THE COMPANY**

**A.V. Antoshchenko**, *Student*

**L.N. Zakharova**, *Candidate of Economic Sciences, Associate Professor*

**Kuban State University**

**(Russia, Krasnodar)**

**Abstract.** *The article discusses the need to improve personnel policy as a factor in increasing the efficiency of the organization. The basic principles of the formation of an effective personnel policy are presented. Developed and recommended directions for improving the efficiency of the personnel policy of the enterprise. The ultimate goal of HR policy is to create a cohesive, responsible and highly productive team capable of solving any problems that correspond to the mission and strategy of the organization.*

**Keywords:** *personnel policy, efficiency, directions for improving personnel policy, innovation potential, human resource.*