

УДК 33

Самоличенко А.Н.

студентка 2 курса направления «Управление персоналом»

Новосибирский государственный университет

экономики и управления «НИНХ»

(г. Новосибирск, Россия)

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

***Аннотация:** в статье рассмотрены теоретические основы кадровой политики, социально-экономическая сущность и содержание.*

Объектом исследования является кадровая политика организации.

Предмет исследования – социально-экономическая сущность и содержание кадровой политики.

Цель – изучение кадровой политики, её социально-экономическую сущность и содержание.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

Изучить Определение кадровой политики.

Изучить сущность и содержание кадровой политики.

В рамках исследования, были изучены теоретические основы, сущность и содержание кадровой политики.

Методы и материалы исследования: основными методами исследования были изучения научных статей и литературы.

***Ключевые слова:** кадровая политика, организация, эффективность, персонал, цель.*

Актуальность работы состоит в том, что кадровая политика в настоящее время полностью совместима со стратегическим развитием организаций, она ориентирована на программы и тенденции развития организации.

В настоящее время наличие в организации персонала, способного мастерски достигать целей на предприятии – это определяющий фактор, который влияет на эффективность организации, её экономическое развитие и конкурентоспособность.

Социально-экономическая сущность и содержание кадровой политики

Кадровый потенциал любой компании является одним из решающих факторов, который обеспечивает конкурентоспособность и эффективность организации. Что бы прийти к желаемому результату в решении любого вопроса кратчайшим путем и не затратным, необходимо выстроить процесс с персоналом. Для этого и необходима кадровая политика четко сформулированная и разработанная, которая содержит совокупность норм и правил, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом.

В экономическом словаре [8] определение кадровой политики отсутствует, с одной стороны это говорит о недоступности простого, отчетливого и сжатого термина, с другой – говорит о недоступности единственной точки зрения среди множественности смысла данного понятия. В таблице 1 представлены определения кадровой политики отечественными и зарубежными учеными.

Таблица 1. Точки зрения российских ученых на понятия кадровой политики.

Автор	Определение
Кибанов А.Я.	«Кадровая политика - это генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации»

Автор	Определение
	и стратегии управления ее персоналом».[11, с. 124].
Щёкин Г.В	«Кадровая политика представляет собой рассчитанную на длительный период линию развития человеческих ресурсов, совершенствования кадров, определённую перспективу экономического, политического и культурного развития общества» [29, с.107].
Сотниковой С.И.	«Кадровая политика – это целостная кадровая стратегия, объединяющая различные формы кадровой работы и планы по использованию рабочей силы» [21, с.92].
Кабушкин К.И.	Сущность кадровой политики заключается в «подготовке кадров, их подборе, расстановке, использовании, переподготовки, воспитании, организации творческого роста, создании кадрового резерва, планировании движения кадров, их переаттестации» [10, с.107].
Маслова В. М.	«Кадровая политика – это система теоретических взглядов, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, а также методы этой работы, позволяющие создать высокопроизводительный сплоченный коллектив» [14, с.55].
Вукович Г. Г.	«Кадровая политика – это совокупность принципов, методов, 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» [8, с.25].
Асеева М. А.	«Кадровая политика – это система целей, принципов и

Автор	Определение
	вытекающих из них форм, методов и критериев работы с персоналом, распространяемых на все категории работников» [29, с.73].
Базаров Т. Ю.	«Кадровая политика в узком смысле – это набор конкретных правил, пожеланий и ограничений (зачастую неосознаваемых), реализующихся, как в процессе непосредственных взаимодействий между сотрудниками, так и во взаимоотношениях между работниками и организацией в целом. В широком смысле – это система осознанных и определенным образом сформулированных и скрепленных правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие с долговременной стратегией фирмы» [4, с.39].

Из представленных определений, можно сделать следующий вывод, что кадровая политика – это система, которая содержит правила и нормы для взаимоотношения работников в организации, инструменты воздействия на персонал в организации, позволяющие создать высококвалифицированный и высокопроизводительный сплоченный коллектив.

Цель кадровой политики (КДП) — обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров, его развития в соответствии с потребностями организации, требованиями законодательства, состоянием рынка труда [12, с.39]. Другими словами, целью кадровой политики является создание такого персонала, который участвовал в развитии организации и самого себя, обеспечить организацию профессионально пригодным и стабильным персоналом.

Цели кадровой политики направлены на решение следующих задач:

- соблюдение организациями и работниками положений о профессиональных союзах, типовых правил внутреннего распорядка и других документов, принятых в рамках государственной кадровой политики,
- формирование и поддержание эффективной работы трудовых коллективов,
- разработка методов подбора и критериев, подготовка персонала и повышения квалификации персонала, его вознаграждения и мотивация,
- формирование, оптимизация и стабилизация кадрового состава ключевых структурных подразделений компании,
- создание эффективной мотивации персонала,
- создание и развитие системы обучения и повышения квалификации персонала, специалистов и управленцев,
- формирование и укрепление деловой корпоративной культуры [1, с.28-30].

В любой организации могут существовать иные цели и задачи кадровой политики, и используются в организации в зависимости от текущей ситуации и сферы деятельности, не противоречащие требованиям трудового законодательства. Собственные цели в любой организации ориентируются с учетом ведущих положений всех составных частей концепции ее становления и включают [17]:

- цели, связанные с внешними критериями работы организации,
- цели, определяемые внутренними критериями, осуществление которых ориентировано на совершенствование отношений организации со собственными работниками.

Кадровая политика должна не только создавать благоприятные условия труда, но и обеспечивать возможность продвижения по службе и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне. Поэтому основной задачей кадровой политики предприятия является обеспечение учета интересов всех категорий работников и социальных групп трудового коллектива в повседневной

кадровой работе. Так же кадровая политика должна увеличить возможности предприятия, реагировать на меняющиеся требования технологий и рынка в ближайшем будущем.

Существуют несколько типов кадровой политики.

По масштабам управленческих мероприятий относят следующие типы:

1. Пассивная политика.
2. Активная политика.
3. Превентивная политика.
4. Реактивная политика [1, с.57-59]

В таблице 2 представлены типы кадровой политики по масштабам управленческих мероприятий их характеристика и недостатки.

Таблица 2. Типы кадровой политики по масштабам управленческих мероприятий.

Тип КДП	Характеристика	Недостатки
Пассивная	Вся кадровая стратегия и кадровая политика направлены на устранение отрицательных последствий.	Решение конфликтов путём подавления, без выяснения причин и анализа последствий. Отсутствует прогнозирование потребностей в кадрах и программа мероприятий управления работниками.
Активная	Готовность разработать антикризисные программы, проводить мониторинг и оперативно реагировать на негативные отклонения. Есть инструмент	Руководители организации, в случае резкого изменения ситуации, не смогут отреагировать на новые

Тип КДП	Характеристика	Недостатки
	воздействия на существующую ситуацию и пользуются им. Различают рациональную (продуманную) и авантюристическую (стихийную) активную кадровую политику.	обстоятельства, так как работа с персоналом у них строится непродуманно, эмоционально
Превентивная	Менеджеры знают, какие прогнозы обещает текущая ситуация (в краткосрочной, среднесрочной и длительной перспективе), но инструментов для влияния на нее у них нет.	Отсутствие ресурсов для разработки кадровых программ.
Реактивная	Менеджеры контролируют причины и развитие кризисной ситуации, конфликтов и других негативных факторов. Принимаются меры по локализации кризиса.	Нет среднесрочного прогнозирования кадровой работы

Как видно из таблицы все четыре типа кадровой политики по масштабу управленческих мероприятий имеют свои недостатки. При выборе той или другой кадровой политике, руководство в первую очередь должно понимать какие цели преследует, что необходимо для решения поставленных задач и имеется ли все возможные ресурсы для этого.

По уровню открытости относят такие типы как:

1. Открытая кадровая политика.
2. Закрытая кадровая политика [1, с.28-30]

Таблица 3. Типы кадровой политики по уровню открытости.

Тип КДП	Характеристика	Недостатки
Открытая	Прозрачность предприятия для потенциальных работников - из внешней среды могут прийти сотрудники на любую вакансию, существующую в организации – от самой низкой до высокой должности в иерархии компании.	Высокая конкуренция на рынке труда. Трудность в достижении карьерных успехов – руководство может принять на высокую должность высококвалифицированного
Закрытая	Посторонний человек может трудоустроиться только на низшую должность. Если кто-то увольняется и освобождает руководящий пост, замещать его будет другой сотрудник организации, который уже какое - то время в ней проработал.	Ситуация дефицита рабочей силы

В компаниях, использующих закрытую кадровую политику коллектив всегда более сплочен, «воспитан» в едином, корпоративном духе. Это можно считать достоинством данного типа кадровой политики – сотрудникам требуется меньше времени на прохождение адаптационного периода, которое они расходуют впоследствии на реализацию рабочих планов. А можно определить и как недостаток – руководителю необходимо искусственно предоставлять коллективу новые идеи, усиливать мотивацию, а также фиксировать негативные настроения среди сотрудников-единомышленников.

Через кадровую работу выполняются и реализуются задачи кадровой политики и поэтому при выборе определённого её типа следуют учитывать обстоятельства как внешнему, так и внутреннему окружению предприятия.

В таблицы 4 представлены внешние и внутренние факторы среды организации, которые учитываются при выборе типа КДП.

Таблица 4. Факторы внешней и внутренней среды организации, учитываемые при выборе кадровой политики [25, с.54].

Факторы	Характеристика
Внешние	Текущие свойства рынка труда Экономическая ситуация в стране Технический прогресс - присутствие вероятностей для увеличения квалификации или же переквалификации Требования трудового законодательства, принятая культура работы с наемным персоналом и др.
Внутренние	Задачи, которые стоят перед компанией. Выбранная управленческая стратегия. Стиль управления и манера руководства. Финансирование мероприятий для персонала. Влиятельность профсоюзов, жесткость в отстаивании интересов работников. Количественные и качественные характеристики имеющегося персонала и направленность их изменения в перспективе и др.

Главным объектом кадровой политики в организации является персонал. Персонал – это наиболее трудный объект управления в организации, потому что в отличие от вещественных моментов производства считается «одушевлённым», владеет возможностью самостоятельно решать, критически расценивать предъявляемые к нему запросы, работать, иметь личные интересы, очень чувствительный к управленческому решению, реакция на которое не определена.

Субъектом кадровой политики является система управления персоналом организации, состоящая из руководителей всех уровней управления и кадровой службы [14].

Разработка кадровой политики состоит из трёх этапов основных [14, с.58]:

Нормирование.

Программирование.

Мониторинг.

Есть определённые правила кадровой политики, которые должны разделять все субъекты организации, к ним относят [18]:

- рассмотрения персонала организацией как человеческий ресурс, который, при условии планирования и обеспечения его оптимального использования, а также развития и качества, позволит обеспечить ей конкурентные преимущества и достижения лидерских позиций,

- рассмотрения персонала организацией как капитал, приобретенный в ходе конкурентной борьбы, а расходы на персонал – как долгосрочные инвестиции в развитие организации,

- персонал организации является носителем ее корпоративной культуры и ценностей и во многом способствует созданию положительного обобщенного образа организации,

- кадровая политика организации должно основываться в первую очередь на преобладании экономических и социально-психологических методов и представляет собой одну из важнейших функций управления организацией на всех иерархических уровнях управления,

- персонал и работодатель в лице организации должны выступать как социальные партнеры, которые разделяют цели и способы их достижения, определяемые стратегией и политикой организации.

- организация должна ориентироваться на трудовые отношения с каждым сотрудником. Основанием таких отношений это соблюдение требований трудового законодательства, которое позволяет сотруднику

полностью реализовать существующий уровень профессиональной компетентности, а также улучшить его в областях, определяемых потребностями организации и уровнем профессиональной компетентности сотрудника.

Итак, кадровая политика – совокупность целей и основ, которые определяют назначение и содержание работы с персоналом. Сквозь кадровую политику исполняется осуществление целей и задач управления персоналом, в следствие этого её считают ядром системы управления персоналом. Кадровая политика складывается управлением организации, реализуется кадровой службой в процессе выполнения её сотрудниками собственных функций.

Таким образом, ценность всех проводимых мероприятий должна быть сосредоточена на благополучии каждого сотрудника, а не на предприятии в целом. Необходимо создать очень эффективную кадровую политику способную управлять трудовыми ресурсами, которая основывалась бы не на административных методах, государственных гарантиях и денежных стимулах, ориентация которых ориентирована на повышение производительности труда, а на сближение интересов организации и сотрудников, интенсивное вовлечение персонала в управление предприятием

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Алавердов А.Р. Управление персоналом в коммерческом банке / Алавердов А.Р. - М., 2019.- 324 с;
2. Андруник А.П., Суглобов А.Е., Руденко М.Н. Кадровая безопасность. инновационные технологии управления персоналом. Учебное пособие. 2-е изд. — М.: Дашков и Ко. 2020. 508 с;
3. Аршолоева, О. Х. Основы кадровой политики и кадрового планирования: учебное пособие / О. Х. Аршолоева. – Улан-Уде: БГУ, 2015. – 164 с;

4. Базарова Т.Ю. 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. Базаров Т. Ю. Управление персоналом: Учебник для студ. учреждений сред. проф. образования/ Т.Ю. Базарова. — 8-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия, 2019. —224 с;
6. Варьяш И.Ю. Объективность исследований деловых тенденций в России // Вопросы статистики. - 2015. - №9. - С.85-88;
7. Васильева Н. Влияние и противостояние влиянию: развитие навыков // "Волонтёр". - 2013. - №4. - С. 62-63;
8. Вукович, Г. Г. Кадровая политика как инструмент управления персоналом / Г. Г. Вукович, А. В. Никитина // Общество: политика, экономика, право. – 2018. – № 1. – С. 34-38;
9. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. - 4-е изд., испр. - Н. Новгород: НИМБ, 2003. -200 с;
10. Кабушкин Н.И. Менеджмент туризма: учебник. 7-е изд., стер. - Минск: Новое знание, 2007. 408 с;
11. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 447 с;
12. Козак Н.Н. Управление персоналом: Учебник/ высшее образование – 2016 – 370 с;
13. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Лудвик М.В. Экономика персонала: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2010;
14. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 431 с;
15. Меликьян Г.Г. и др. Экономика труда и социально-трудовые отношения. М., 2006.- 380 с;

-
16. Нагаева И.Х. Исследование опыта формирования кадровой политики в зарубежных и российских промышленных организациях // Вестник МГОУ. Серия «Экономика». № 2. 2011. 74-78 с;
 17. Пичугин В. Г. Психология влияния в управлении персоналом. Учебное пособие. – М.: Прометей. 2020. 144 с;
 18. Пугачев В. П. Управление персоналом организации. Учебник и практикум для академического бакалавриата. – М.: Юрайт. 2019. 402 с;
 19. Руденко А. М., Котлярова В. В., Латышева А. Т. Управление персоналом. Учебное пособие. – М.: Феникс. 2020. 320 с;
 20. Самыгин С. И., Узунов В. В., Карташевич Е. В. Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом. Учебное пособие для вузов. — М.: Юрайт. 2019. 283 с;
 21. Сотникова С. И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие/С.И.Сотникова, 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 328 с;
 22. Сулемов В.А., Охотский Е.В. Формирование государственной кадровой политики: концептуальные основы, цели, приоритеты//Государственная кадровая политика и механизмы ее реализации. - М.: Изд-во РАГС, 1998. 650;
 23. Тебекин А. В. Стратегическое управление персоналом. Учебник. — М.: КноРус. 2020. 720 с

Samolichenko A.N.

Novosibirsk State University of Economics and Management "NINH"
(Novosibirsk, Russia)

SOCIO-ECONOMIC ESSENCE AND CONTENT OF PERSONNEL POLICY

***Abstract:** the article examines the theoretical foundations of personnel policy, socio-economic essence and content.*

The object of the study is the personnel policy of the organization.

The subject of the study is the socio–economic essence and content of personnel policy.

The purpose is to study personnel policy, its socio-economic essence and content.

To achieve the goal, the following tasks were set:

To study the Definition of personnel policy

To study the essence and content of personnel policy

As part of the research, the theoretical foundations, essence and content of personnel policy were studied.

Research methods and materials: the main research methods were the study of scientific articles and literature.

***Keywords:** personnel policy, organization, efficiency, personnel, purpose.*