

# Кадровая политика в системе управления персоналом и её планирование

**Лавреха Александра Олеговна**, магистрант кафедры менеджмента, Новосибирский Государственный Технический Университет, г. Новосибирск, Российская Федерация, Кадровая политика в системе управления персоналом и её планирование

**Аннотация:** В статье изложены основные понятия кадровой политики, её объект и основные задачи. Проанализированы свойства кадровой политики и выявлена её роль в системе управления персоналом.

**Ключевые слова:** Кадровая политика, объект кадровой политики, задачи кадровой политики, свойства кадровой политики.

Управление персоналом в компании имеет стратегический и оперативный аспекты. Система управления персоналом создаётся на основе устава развития предприятия, состоящей из трёх положений:

- производственный;
- финансово-экономический;
- социальный (кадровая политика).

Основные функции управления персоналом необходимые предприятию создаются при помощи кадровой политики.

Кадровая политика - инструмент воздействия на персонал, набор центральных принципов, которые осуществляются кадровым отделом предприятия. Кадровая политика подразумевает стратегическую основу деятельности в работе с кадрами. Кадровая политика - это деятельность по воплощению трудового коллектива, который содействовал совмещению целей и приоритетов компании и её коллективу.

Главным объектом кадровой политики компании является - персонал. Персоналом предприятия называется костяк его работников. Кадры - это первичный и решающий фактор производства. Они воссоздают и заставляют двигать средства производства, постоянно их улучшают. От квалификации работников, их профессиональных навыков, деловых качеств в значительной мере зависит эффективность производства.

Центральная задача кадровой политики может быть решена по-разному, и выбор похожих вариантов достаточно широк [1, с.104]:

1. сократить персонал или оставить; если оставить, то каким способом лучше:
  - поставить на сокращенные формы занятости;
  - задействовать на непрофильных работах, на других постах;
  - посылать на серьёзную переподготовку:
2. совершенствовать работников самостоятельно или искать тех, кто уже имеет специальную

---

подготовку;

3. вербовать со стороны или переподготавливать работников, подлежащих высвобождению из компании;

4. вербовать дополнительно кадры или обойтись данной численностью при условии более взвешенного ее использования.

При выборе кадровой политики используются факторы, свойственные внешней и внутренней среде компании, такие как:

- требования производства, стратегия развития компании;
- финансовые возможности компании, выбранный им максимальный уровень издержек на управление кадрами;
- количественные и качественные характеристики имеющихся кадров и направления их изменений в будущем;
- ситуация на рынке труда;
- спрос на рабочую силу со стороны конкурентов, складывающийся уровень заработной платы;
- влияние профсоюзов, целеустремленность в отстаивании интересов работников;
- требования трудового законодательства, принятая культура работы с наемными работниками.

Стратегия роста компании напрямую зависит от кадровой политики. Кадровая политика представляет собой кадровое обеспечение воплощения этой стратегии. Кадровой политике необходимо быть совершенно гибкой. Она должна быть стабильной, ведь именно со стабильностью связаны определенные требования кадров, динамичной, то есть совершенствоваться в соответствии со сдвигом тактики компании, производственной и экономической ситуации. Стабильными должны быть стороны, которые нацелены на учет интересов кадров и имеют отношение к организационной структуре компании.

Кадровая политика должна быть экономически обоснованной, то есть исходить из реальных финансовых возможностей компании.

Кадровая политика должна обеспечить индивидуальный подход к своему персоналу.

Кадровая политика должна быть нацелена на рост такой системы работы с персоналом, которая ориентировалась бы на получение не только финансового, но и социального эффекта при условии соблюдения нынешнего законодательства.

Кадровая политика должна повышать возможности компании, реагировать на изменяющиеся требования технологии и рынка в будущем [2, с.129].

Свойства кадровой политики:

- взаимосвязь со стратегией;
- нацеленность на долгосрочное планирование;
- значимость роли персонала.

Кадровая политика есть составная часть всей управленческой деятельности и производственной политики компании. Она имеет цель создать сплоченную, ответственную, высокоразвитую и высокопроизводительную рабочую силу.

Кадровая политика создаёт весьма хорошие условия работы, обеспечивает возможность продвижения по службе и уверенность в завтрашнем дне. Главной задачей кадровой политики

---

компаниям есть ежедневная кадровая деятельность по учету интересов всех категорий персонала и социальных групп трудового коллектива.

Основные цели кадровой политики связаны с отношением компании к внешней среде, и к своим кадрам. Кадровую политику необходимо оснастить стратегическими и оперативными системами управления. Задачи кадровой стратегии включают:

- повышение престижа компании;
- анализ атмосферы внутри компании;
- анализ перспективы развития потенциалов персонала;
- обобщение и предупреждение причин увольнения с занятой должностью.

Воссоздание кадровой стратегии, единовременное оказание помощи руководителям, во время руководства над компанией, находятся в оперативной области управления персоналом.

Кадровая политика предприятия - это целостная кадровая стратегия, связывающая разные формы кадровой деятельности, стиль ее проведения в компании и планы по использованию кадровой силы [3, с.39].

Концепция планирования использования кадровых ресурсов проста. Но ее сложно воспроизвести. Корпоративная стратегия не часто развивается хорошо, так как не всегда вовремя есть в наличии техника, или она не выполняет те функции, которые ожидалось. Иногда существует большая, чем это прогнозировалось текучесть персонала в некоторых частях производства и регионах. Запланированная вербовка персонала не ведётся. Поэтапное обучение рассчитано с пометками, потенциальные рекламные листки дискредитированы. В результате планы не реализуются. Для того чтобы вселить чувство перспективы необходим хотя бы план, а систематические анализ и контроль за его выполнением могут помочь скорректировать разницу между стратегическими планами и явью.

#### Список используемых источников

1. Веснин В.Р. Основы менеджмента. - М., 2014. - 384 с.
2. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. - М., 2013. - 388 с.
3. Егоршин А.П. Управление персоналом. - Н. Новгород, 2007. - 720 с.