

## Статья 3

### Эффективность реализации кадровой политики

**Ключевые слова:** *эффективность, кадровая политика, реализация, классификация, фактор*

Одной из составляющих экономической эффективности деятельности любой организации состоит, прежде всего, кадровая политика.

Инновационный социально-ориентированный тип развития экономики выдвигает более жесткие требования к основному компоненту ресурсного потенциала - трудового, к уровню профессиональной компетентности кадров и в целом к системе управления кадровой политикой. Острая кадровая проблема современных организаций требует новейших подходов к решению проблем формирования и применения кадровых ресурсов. Повышение значения роли кадровой политики в современных организациях предопределено сложностью функционирования в сформировавшейся социально-экономической ситуации. Эти факторы определили значимость комплексного анализа аспектов формирования, применения и становления кадрового потенциала компании как особенно важного направления улучшения его кадровой политики.

Современная кадровая политика – это продолжение миссии и стратегических целей организации, направленная на определённые результаты деятельности и перспективы развития компании. Сейчас к кадровой политике современной организации предъявляются завышенные запросы практичности, гибкости и адаптивности к внутренним факторам и внешней среды [2, с. 71].

Цель кадровой политики организации - обеспечение баланса между экономической и социальной эффективностью использования ресурсов персонала, своевременное обеспечение подразделений фирмы

квалифицированными работниками, создание условий для эффективного использования и развития потенциала персонала фирмы, удовлетворение социально-экономических надежд и интересов сотрудников. Кадровая политика нацелена на закрепление единой корпоративной культуры, эффективной мотивации и проф. развития персонала организации [3, с. 84].

Итак, основная цель кадровой политики — это своевременный подбор, адаптация, развитие персонала, повышение эффективности компании через мотивацию труда и достижения стратегических целей предприятия для получения наибольшей выгоды.

Проанализировав цели кадровой политики, необходимо рассмотреть разновидности кадровой политики организации, влияющие на ее эффективность. В зависимости от степени воздействия и контроля от управления организации на кадровую ситуацию, процедур, нацеленных на прогнозирование численности и качества персонала, что в целом влияет на эффективность, выделяют следующие разновидности кадровой политики [2, с. 109]: пассивная, реактивная, превентивная, активная.

При пассивной кадровой политике административная установка фирмы не имеет точной программы по работе с персоналом и вынужденно реагирует на проблемы, образовавшиеся в процессе работы (недостаток обученных работников, конфликтные ситуации, наличие открытых должностей). Усилия направляются на ликвидацию созданных проблем без глубокого разбора ситуации. Кадровые решения принимаются без учета долговременных результатов. Поиск, отбор, привлечение персонала выполняется в оперативном режиме без планирования потребности в персонале на перспективу. Обучение персонала происходит нерегулярно либо вообще отсутствует. В организациях данного вида в кадровой политике нечетко распределены полномочия, ответственность работников отсутствует [1, с. 133].

При осуществлении реактивной кадровой политики управление организации диагностирует образовавшиеся проблемы с персоналом, исследует причины нерешенных кадровых вопросов и конфликтных ситуаций,

принимает меры для ликвидации последствий недоразумений. Проводится контроль показаний первоисточников отрицательного состояния работы с персоналом, обнаруженные проблемы неотложно локализируются и решаются [3, с. 74].

При применении превентивной кадровой политики управление организации проводит обоснованные прогнозы развития кадровой ситуации в компании. Проводится оценка кадрового потенциала на соответствие поставленных задач. Аппарат управления использует краткосрочные и среднесрочные прогнозы необходимости в кадрах, определяются стратегические задачи развития и обучения персонала. Управление организации предсказывает кадровую ситуацию и исполняет ее постоянный мониторинг, в случае необходимости формируются целевые кадровые программы. Выдвигаются определенные требования к обучению персонала, планирование кадрового резерва исполняется на краткосрочный и среднесрочный период. Проблема, образующаяся в ходе применения превентивной кадровой политики, - разработка целевых кадровых программ [2, с. 13].

Активная кадровая политика характеризуется наличием у управления организации не только кадрового мониторинга, но и средств воздействия на кадровую ситуацию. В случае необходимости следует создать антикризисные кадровые программы. В ходе применения активной кадровой политики на предприятии проводится мониторинг производственного климата, осуществляется мотивация персонала. Активная кадровая политика имеет возможность быть рациональной и авантюристической. Управление организации при рациональной кадровой политике имеет обоснованный прогноз развития кадровой ситуации и руководствуется краткосрочными, среднесрочными и долгосрочными планами работы по обеспечению кадрами с разными вариациями становления ситуации.

Рациональная кадровая политика позволяет реализовать внутри организации мобильной стратегии управления персоналом несколько

проектов. При рациональной кадровой политике потребляются гибкие формы привлечения тех специалистов, которые могут максимально эффективно выполнять задачи, характерные для определенной стадии реализации проекта [1, с. 67].

При авантюристической кадровой политики управление организации не имеет возможность обоснованно предсказывать развитие кадровой ситуации, но стремится воздействовать на нее. В итоге формируются мало аргументированные планы работы по обеспечению кадрами и их развитию [3, с. 54].

Итак, кадровая политика – это совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по формированию, воспроизводству, развитию и использованию персонала, а также созданию оптимальных условий труда, его мотивации и стимулированию. В условиях рыночной экономики, когда факторы внешней среды меняются очень быстро, главным фактором эффективности кадровой политики является ее гибкость и адаптивность. Это возможно при наличии на предприятии высококвалифицированного кадрового потенциала. За годы перехода к рынку стало очевидным, что потенциал работника становится все более явным критическим фактором развития предприятия.

## Список использованных источников

1. Аблаева В.Г. Управление кадровой политикой на предприятии сферы услуг// В.Г. Аблаева //Наука и образование: проблемы и тенденции развития. – 2016. – № 1 (4). – С. 88-90.
2. Управление персоналом: учеб. для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2012. – 560 с.
3. Федорова, Н.В. Управление персоналом: Учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КноРус, 2013. – 432 с.