

Статья 2

Эффективность реализации кадровой политики

Ключевые слова: *кадровая политика, оптимизация, эффективность, кадровый состав, экономическое развитие*

Главная цель кадровой политики – это оптимизация управления персоналом для осуществления эффективной деятельности и развития организации. Для ее достижения необходимо своевременно выполнять следующие задачи: сформировать систему современных требований к персоналу; осуществить прогноз потребности в кадрах различных уровней, профессий, квалификаций и обеспечить своевременное замещение вакансий и рабочих мест; определить приоритеты развития кадрового состава; усовершенствовать формы и методы подбора, отбора и оценки кадров; обеспечить эффективность мотивации и профессионального развития; усовершенствовать работу с резервом руководящих кадров предприятия; обеспечить функционирование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров; создать эффективную кадровую службу, способную на качественном уровне реализовывать кадровую политику предприятия [1, с. 35].

Основными принципами кадровой политики организации является законность, научная обоснованность, системность, комплексность, гибкость, экономическая обоснованность и последовательность выполнения этапов разработки кадровой политики организации [1, с. 36].

На формирование приоритетов кадровой политики влияют внутренние и внешние факторы эффективности, характерные для настоящего и будущего. Факторы внешней среды организация как субъект хозяйствования изменить не

может, но должна учитывать, правильное определение потребностей в персонале и найти оптимальные источники удовлетворения этой потребности.

К внешним факторам, определяющим кадровую политику предприятия, относятся: тенденции экономического развития (стабильность экономических, политических факторов и законов, усиление позиций конкурентов, изменение спроса на товары и услуги организации); национальное трудовое законодательство и нормативно-правовая среда (законодательство в сфере охраны труда, занятости, социальные гарантии, программы социально-экономического развития страны); ситуация на рынке труда и перспективы его развития (демографические факторы, политика сферы образования, отношения с профсоюзами); особенности сферы бизнеса и научно-технический прогресс (инновационный влияние на потребности в особых специалистах, возможности переквалификации и развития персонала, культурные традиции и особенности) [2, с. 49].

Внутренние факторы, определяющие кадровую политику предприятия, — это факторы, на которые организация может влиять. Перечислим их:

- цели и стратегии предприятия (на их основе формируется кадровая политика организации);
- стиль управления персоналом (жестко централизованная или организация, руководствуется принципом децентрализации, требуют разных специалистов);
- финансовые ресурсы (от этого зависит возможность организации финансировать мероприятия по управлению персоналом);
- кадровый потенциал организации (связанный с оценкой возможностей работников организации и целесообразное распределение обязанностей для повышения эффективности работы и обеспечения стабильности);
- условия работы, уровень оплаты труда и система мотивации персонала;
- стиль руководства, имидж предприятия, территориальное размещение и технология производства [3, с. 492].

Учет внутренних и внешних факторов влияния на формирование эффективной кадровой политики способствует определению и использованию акцентов в процессе разработки особенностей кадровой политики организации, влияет на эффективность работы организации в целом, обеспечению конкурентоспособности и увеличению доходов предприятия.

Проведя анализ научной литературы, посвященной исследованию кадровой политики, можно сделать вывод о значении и важности изучения этого вопроса. Ведь особенность современного этапа экономического развития — это понимание руководством большинства организаций значение кадрового ресурса предприятия.

Таким образом, можно сделать вывод, что кадровая политика организации направлена на закрепление лидирующих позиций предприятия на рынке и достижения политических целей создание, развитие и стимулирование деятельности профессиональной команды сотрудников. Кадровая политика представляет собой целостную систему взаимодействия с персоналом, создавая условия для оптимального использования кадрового потенциала, закрепление единой корпоративной культуры, эффективной мотивации и профессионального развития персонала.

Список использованных источников

1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом. Учебник / Т.Ю. Базаров. - М.: Academia, 2014. - 224 с.
2. Пархимчик Е. П. Кадровая политика организации: учеб. пособие / Е. П. Пархимчик. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2015. – 128 с.
3. Сорокина Д.С. Система управления кадровой политикой на предприятии/ Д.С. Сорокина // В сборнике: Научные механизмы решения проблем инновационного развития сборник статей Международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 192-195.