

Статья 1

Эффективность реализации кадровой политики

Ключевые слова: *кадры, кадровая политика, персонал, формирование, организация, реализация*

Процесс реализации кадровой политики на предприятии проходит ряд этапов. Организации, которые давно работают на рынке и сотрудничают с иностранными партнерами и представительствами, использующими документально закреплённые положения о кадровой политике, кадровые процессы в организации, мероприятия и нормы их осуществления. Некоторые организации имеют лишь теоретическое представление о разработке кадровой политики, процесс не закреплён документально, или находится в стадии формирования. Достаточно часто в научных публикациях выделяют следующие этапы разработки кадровой политики: нормирование, программирование, мониторинг персонала [3, с. 320].

Цель этапа нормирования – это согласование принципов и целей работы с персоналом, с принципами и целями организации и стратегическим развитием предприятия. Необходимо провести анализ корпоративной культуры, стратегии и этапа развития организации, предоставить прогноз возможных изменений, подготовить конкретные требования к желаемому сотруднику и возможности его развития в организации, определить цели работы с персоналом [2, с. 30].

Следующий этап кадровой политики – программирование. Основная цель заключается в создании программ, способов достижения целей кадровой работы, учитывая актуальные условия и возможные изменения. Необходимо создать систему мер и процедур по достижению целей - кадровые технологии, которые закреплены в документах и обязательно учитывают нынешнее состояние и условия изменений [3, с. 321].

Важным параметром, влияющим на реализацию программ, является осознание необходимости взаимодействия и согласования инструментов влияния с ценностями организации. Например, в ходе использования закрытого типа кадровой политики нелогично осуществлять подбор персонала через кадровые агентства и средства массовой информации, необходимо заниматься развитием собственного персонала организации.

Третий этап кадровой политики – мониторинг персонала. Цель этого этапа – разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации. Возникает потребность выделить индикаторы состояния кадрового потенциала, разработки программы постоянной диагностики и механизм применения мер развития и использования знаний, опыта, умения и навыков персонала. Целесообразным является разработка и внедрение методики оценки эффективности кадровых программ, осуществления аттестации персонала и планирование карьеры сотрудников, создание и поддержание эффективного рабочего климата. Постоянное проведение мониторинга персонала является инструментом управления персоналом [3, с. 323].

Таким образом, целесообразно дополнить этапы реализации кадровой политики организации. После проведения анализа ситуации, подготовки прогнозов развития предприятия, определение стратегических целей организации, разработки принципов, ключевых моментов и приоритетов кадровой политики следует проводить официальное утверждение кадровой политики предприятия.

Следующим этапом является пропаганда или информирование. Это процесс создания и поддержания системы продвижения и распространения кадровой информации, ознакомление коллектива с утвержденной кадровой политикой, сбор отзывов и концептуальных мыслей. Необходимым этапом является оценка финансовых ресурсов на осуществление выбранного типа стратегии, формирования принципов распределения средств, обеспечение эффективной системы стимулирования труда. Этап оценки эффективности кадровой политики важен для анализа соответствия кадровой политики,

осуществленных мероприятий и стратегии организации, выявление проблем в кадровой работе и оценка кадрового потенциала.

По основным целям задачам, принципам и приоритетам формирования кадровой политики современного предприятия, то анализ ряда литературных источников дает возможность сделать следующие выводы [1, с. 194].

Кадровая политика организации должна реализовываться эффективно, с учетом главных стратегических направлений развития организации. В этом отношении она представляет собой кадровое обеспечение реализации данных стратегий. Кадровая политика должна быть реалистичной, гибкой, ориентированной на создание высокопрофессионального персонала и иметь возможность приспосабливаться к меняющимся условиям социально-экономической жизни. Необходимо обеспечивать стабильность и динамичность кадровой политики в организации, она должна быть экономически обоснованной, учитывать финансовые возможности организации, обеспечивать индивидуальный подход к каждому сотруднику.

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. Пархимчик Е. П. Кадровая политика организации: учеб. пособие / Е. П. Пархимчик. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2015. – 128 с.
3. Цабиева З.С. Инновационное управление кадровой политикой организации// З.С. Цабиева // В сборнике: Инновационное развитие российской экономики материалы X Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 491-493.