(cc) BY

Аксёнов Алексей Александрович
канд. экон. наук, доцент
Ушакова Екатерина Владимировна
магистрант
Назарова Валерия Александровна
магистрант
ФГБОУ ВО «Донской государственный
технический университет»
г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

ФАКТОРЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ИЗМЕНЯЮЩИХСЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Аннотация: *в работе отмечено, что основной задачей кадровой политики современной организации является обеспечение персоналом определенного количества и качества с необходимой квалификацией в соответствии со стратегией ее развития. Эффективность и оптимизация системы кадрового планирования зависит от участия руководителей соответствующих подразделений организации при определении потребности в персонале. Изменяющиеся социально-экономические условия накладывают определенный отпечаток на развитие трудовых отношений и требуют своевременной организации системы планирования работы с персоналом, корректировки реализуемой кадровой политики.*

Ключевые слова: *экономика, оценка, кадровая политика, кадровая стратегия, планирование, кадры, расходы, персонал, факторы.*

Сложившиеся социально-экономические условия в рыночной экономике требуют своевременных изменений в регулировании трудовых отношений, пересмотра принципов организации труда и конкретики в регламентации трудовой деятельности работников.

Интересы работодателей и соискателей формируют кадровую политику и напрямую влияют на систему кадрового планирования [1]. Кадровое

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

планирование, в свою очередь, основано на проведении стратегического анализа окружающей среды, организации и прогнозирования развития самой организации.

В системе кадрового планирования можно выделить три основных этапа:

1. Оценка наличных резервов, их количества и структуры.

2. Оценка потребностей на перспективу, отслеживание изменений в профессионально-квалификационной структуре реализуемой кадровой политики, выявление потребности в рабочей силе с указанием количественных и качественных показателей.

3. Разработка программы будущих потребностей в кадрах [2].

Планирование работы с персоналом представляет собой комплекс мероприятий по подбору квалифицированных кадров в целях обеспечения организации необходимым количеством персонала в соответствии с установленными профессиональными требованиями.

В системе кадрового планирования можно выделить три основных направления, влияющих на формирование целей планирования:

1. Планирование потребности в персонале. Заключается в установлении численности, определении структуры и результатов труда персонала, постановка необходимых целей для реализации планов.

2. Планирование мероприятий. Заключается в выборе путей, форм, способов, сроков и методов удовлетворения потребностей в персонале.

3. Планирование затрат. Отвечает за определение статей расходов на содержание штата и проведение запланированных мероприятий, а также за расчет затрат.

Регулирование трудовых отношений, обеспечение эффективной системы управления персоналом на предприятии достигается путем организации подбора и работы кадров в соответствии с квалификационными требованиями.

На основе квалификационных характеристик разрабатываются должностные инструкции для конкретных работников, но при этом необходимо учитывать особенности организации производства, принципы труда и управления на

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

предприятии и специфические технологии выполнения трудовых процессов. Приступая к планированию персонала в организации, составляется прогноз того, какие специалисты и в каком количестве могут понадобиться в будущем.

Организация может использовать внутренние и внешние источники привлечения персонала, главным фактором в данном случае являются финансовые ресурсы. В зависимости от финансовых возможностей организации вырабатывается тот или иной тип кадровой политики. При расчете трудозатрат происходит планирование расходов на персонал, в которое должны быть включены следующие статьи затрат:

– заработная плата, складывающаяся из основной и стимулирующей;

– регулярные отчисления, направленные на социальное страхование;

– расходы, предусмотренные на командировочные выплаты;

– расходы, предназначенные для подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;

– прочие расходы, предусматривающие закупку спецодежды, доплату на питание, здравоохранение и отдых.

На выбор направлений в системе кадровой политики влияет ряд внутренних и внешних факторов. К экзогенным факторам следует отнести:

1. Сложившаяся с общеэкономическими и демографическими процессами ситуация на рынке труда, которая влияет на такие показатели, как спрос на персонал, его количественная структура, предложение персонала.

2. Развитие технологий, которое формирует изменение требований к специальностям и рабочим местам, подготовке и переподготовке персонала [3].

3. Особенности социальных потребностей, позволяющие представить структуру мотивационного ядра потенциальных сотрудников организации.

4. Развитие законодательства – учитывает вопросы трудового законодательства, его возможного изменения в обозримом периоде времени, особенности законодательства в области охраны труда, занятости.

5. Кадровая политика организаций-конкурентов.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Под эндогенными факторами понимаются такие, которые в значительной степени поддаются управляющему воздействию со стороны организации: цели организации, финансовые ресурсы, кадровый потенциал организации, источники покрытия кадровой потребности.

Учитывая факторы, влияющие на планирования работы с персоналом организации можно сказать, что основа современной кадровой политики организации заключается в постановке и реализации следующих кадровых вопросов:

– маркетинг персонала;

– разработка профессионально-квалификационных требований к уже имеющемуся персоналу в соответствии с изменением законодательства в сфере кадровой политики;

– подготовка кадров в соответствии с профессиональными стандартами и адаптация персонала;

– совершенствование работы с персоналом в организации;

– внутренняя организация кадров и создание условий для дальнейшего кадрового роста персонала.

Современная кадровая политика организации является ядром кадровой стратегии. В свою очередь, кадровые стратегии в системе планирования работы с персоналом заключаются в разработке основ кадровой политики организации, обеспечении условий развития кадров в целях соответствия квалифицированным требованиям и выполнения работ определенного уровня сложности, а также адаптации имеющихся знаний персонала к изменяющимся условиям и требованиям развития производства [4]. Кроме того, кадровая стратегия организации влияет на формирование и постановку целей в системе планирования работы с персоналом.

Список литературы

1. Якушенко О.С. Современные проблемы стратегии управления персоналом / О.С. Якушенко, А.А. Аксёнов // Организационно-экономические проблемы регионального развития в современных условиях: Материалы международной

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов и студентов. – Симферополь: Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского, 2016. – С. 505–506.

2. Смирнова А.Д. Стратегия управления персоналом организации: этапы формирования и реализации / А.Д. Смирнова, А.А. Аксёнов // Организационно-экономические проблемы регионального развития в современных условиях: Материалы научно-практической конференции. – 2017. – С. 290–292.

3. Аксёнов А.А. Кадровая политика как фактор повышения эффективности деятельности организации / А.А. Аксёнов, А.А. Измайлова // Интеграционные процессы в современном геоэкономическом пространстве: Материалы научно-практической конференции. – 2016. – С. 6–9.

4. Аксёнова Е.Г. Формирование основ кадровой политики организации / Е.Г. Аксёнова, А.А. Измайлова // Инновационное развитие российской экономики. Т. 4: Социально-гуманитарные аспекты инновационной экономики. – 2017. – С. 7–9.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)