

*Гаврильева Анастасия Андреевна*

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

## **ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

*Аннотация: в данной статье автор поднимает основные элементы кадровой политики. Актуальность выбранной темы связана с одной из основных проблем в настоящее время – проблемой привлечения высококвалифицированных кадров. В последние несколько десятилетий идет большой отток населения Российской Федерации. Развитие муниципального образования как социальной целостности в значительной степени зависит от наличия в нем людей, способных стать основой эффективного управления, мотивированных и ориентированных на профессиональный рост кадров массовых профессий. Социально-экономическое развитие города или района невозможно без формирования и вос требованности качественного кадрового потенциала.*

*Ключевые слова:* кадры, кадровая политика, специалисты, проблемы.

Формирование высокопрофессионального и компетентного кадрового обеспечения с соответствующим кадровым потенциалом в муниципальном образовании, оптимизация управления является принципиально важным условием успешного освоения и развития Российской Федерации.

Понятие «кадровая политика» относится к категории сложных, при определении которых невозможно избежать разногласий, вызванных различным им пониманием. Изучение публикаций, посвященных точной definicции термина «кадровая политика», показывает, что её содержание может быть разным и зависит от точки зрения, позиция автора, причём нередко особенная понимание специально не оговаривается, а становится понятным из контекста. Это делает необходимо раскрыть значение понятия, уточнить входящие в него термины «политика», «кадры».

Одним из способов объяснение значения понятий является этимологический, то есть основанный на происхождении и первоначальном значение термина. Слово «политика» происходит от латинского *policy* и означают «линия поведения, установка, определяющие действия». Сегодня под политикой понимают принципы выработки и реализации деятельности связанной с отношениями между людьми, сутью которой является определение форм, целей, задач взаимодействия в какой-либо сфере общества или по отношению к каким-либо социальным группам (например, международная, социальная, молодёжная политика и др.). В наиболее общем, универсальном понимании политика представляет собой особый вид человеческой деятельности, связанный с получением осуществления власти, прежде всего государственной. Политика является одной из сфер общественной жизни, тесно взаимодействует с другими сферами в (экономической, социальной, духовной), подвергаясь влиянию и одновременно влияет на их функционирование и развитие.

Понятие «кадры», с одной стороны, собирательное, а с другой – многоуровневое. Собирательным оно является потому, что объединяет работников различных отраслей деятельности, профессий, специальности, видов труда. В этом смысле употребляют выражение «научные», «медицинские», «преподавательские», «военные» кадры и т. п. Принадлежность работника к той или иной отрасли дает наиболее общее представление о его положение в общественном разделении труда, выполняемых функциях и профессиональных качествах.

Многоуровневость понятие означает, что состав кадров отражает как структуру органов, так и иерархию работников предприятий, учреждений, организаций различных сфер деятельности, форм собственности. С этой точки зрения различают такие категории работников, как руководители, специалисты, исполнители. В свою очередь руководящий персонал принято разделять на руководителей высшего и среднего уровня; специалисты могут быть дифференцированные по уровню квалификации (категорийности, классности), а исполнители – по признаку подчиненности. Дифференциация касается и рабочих кадров, которые подразделяются на рабочих основного и вспомогательного производства и имеют различную квалификацию (тарифные разряды) в пределах одной профессии. Данная квалификация носит более детальный характер, отражает различия в

---

содержание труда и потому имеет выраженный специальный характер (различные социальные роли и статусы, уровень квалификации, размер доходов, условий труда и др.).

Таким образом, *кадровая политика* – это система принципов, норм и правил, регламентирующих отношения с работниками и определяющих основные, направления, формы и методы работы с кадрами различных сфер деятельности или организации.

Наряду с термином «кадровая политика» все чаще в теории и практике управления людьми в организациях употребляется термины «политика» управления персоналом» и «политика управления человеческими ресурсами». Принципиальное различие между ними связано с основополагающими концепциями, которые реализуются в организациях: управление кадрами, управление персоналом, управление человеческими ресурсами. В их основе лежит разное отношение к персоналу- как к издержкам или как к ресурсу.

### ***Список литературы***

1. Богдан Н.Н. Основы кадровой политики и кадрового планирования.

Учебное пособие для студентов всех форм и технологий обучения по направлению подготовки 080400.62 – Управление персоналом / Н.Н. Богдан, И.П. Бушуева. – Новосибирск, 2013 [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://siu.ranepa.ru/UMM\\_1/3207/okrpkp\\_up\\_12.pdf](http://siu.ranepa.ru/UMM_1/3207/okrpkp_up_12.pdf)

2. Стратегия развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2020 г. (утв. президентом РФ 08.02.2013 г.№ Пр-232) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 01.10.2015).

3. Регионы России. Социально-экономические показатели: стат. сб. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1138623506156](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156) (дата обращения 01.10.2015).