

Пинчукова Анастасия Сергеевна

студент

ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный
университет экономики и управления «НИНХ»

г. Новосибирск, Новосибирская область

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКОЙ В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ

***Аннотация:** в данной статье представлены основные положения системного подхода к управлению кадровой политикой в рыночных условиях. Раскрыты основные элементы системы управления кадровой политикой и взаимосвязь между ними.*

***Ключевые слова:** кадровая политика, управление кадровой политикой, системный подход, элементы управления кадровой политикой.*

В российских условиях одним из факторов конкурентоспособности и выживаемости фирмы является обеспечение высокого качества кадрового потенциала, что может быть осуществлено посредством реализации рациональной кадровой политики.

Кадровая политика представляет собой концепцию, систему взглядов, один из элементов стратегии компании, комплекс организационных и содержательных мер, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, способствующего реализации конечных целей (миссии) организации, предприятия, фирмы [2].

Универсальным подходом для исследования кадровой политики предприятия, как для системы управления, является системный подход, имеющий «интегративно-конвергентный» характер [1].

Основными элементами управления кадровой политикой является её формирование, оценка, развитие и реализация, при этом необходимо учитывать, что кадровая политика сама представляет сложную систему элементов взаимосвязей между ними, взаимодействующих и влияющих друг на друга.

Главным объектом кадровой политики предприятия является персонал. Персоналом предприятия называется основной (штатный) состав его работников. От квалификации работников, их профессиональной подготовки, деловых качеств в значительной мере зависит эффективность производства [2].

Кадровая политика ставит перед собой следующие цели, представленные на рисунке 1.



Рис. 1. Цели кадровой политики [4].

Таким образом, на выходе кадровая политика имеет целью создать сплоченную, ответственную, высокоразвитую и высокопроизводительную рабочую силу, а эффективное управление кадровой политикой способствует успешному решению поставленных целей.

Формирование кадровой политики предприятия должно быть направлено не только на получение максимальной прибыли, но и на разумное использование ключевого фактора развития организации – человеческого капитала. Иными словами, кадровая политика должна быть направлена на эффективное использование способностей и профессиональных возможностей работников и персонала организации в целом, следствием чего становится повышение эффективности всей системы предприятия [1].

Формирование кадровой политики подразумевает реализацию следующих этапов [1]:

– нормирование – предполагает согласование с сотрудниками плана их работы в организации, направление их будущего развития на предприятии, повышение квалификации и т. д.

– программирование – разработка способов достижения целей предприятия в кадровой политике. Для эффективной разработки этих способов, необходимо уделить немало внимания ценностям предприятия.

– мониторинг персонала – подразумевает разработку прогнозов при реализации кадровой политики, а также оценку эффективности проделанной работы.

Как и в любой системе, при выборе кадровой политики учитываются факторы, свойственные внешней и внутренней среде предприятия, такие как требования производства, стратегия развития предприятия, финансовые возможности предприятия, количественные и качественные характеристики имеющегося персонала, ситуация на рынке труда, спрос на рабочую силу со стороны конкурентов, влияние профсоюзов, требования трудового законодательства, принятая культура работы с наемным персоналом и др.

Влияние внешних факторов состоит в угрозе влияния предприятий-конкурентов и потенциала их кадров на эффективность организации; внутренний фактор определяет план и цели предприятия, которым должна способствовать кадровая политика, а также принятые методы и способы управления персоналом и наличие системы контроля [2].

Таким образом, достижение поставленных целей возможно только при правильной оценке осуществимости кадровой политики в конкретных организационно-технических и социальных условиях. Алгоритм комплексной оценки кадровой политики предполагает последовательное выполнение следующих этапов, представленных на рисунке 2.

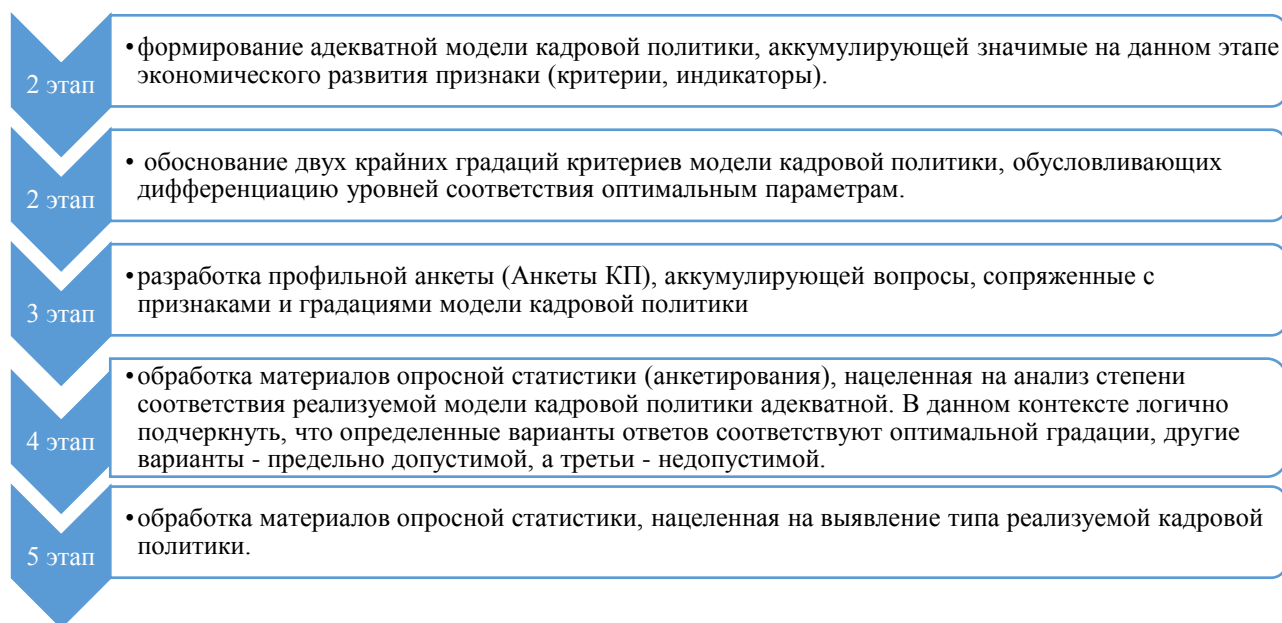


Рис. 2. Алгоритм оценки кадровой политики [2]

Представленный алгоритм свидетельствует о том, что оценка кадровой политики, реализуемой на предприятии, должна осуществляться сразу на нескольких уровнях управления предприятием, для каждого из которых формируется система показателей.

Большинство исследователей отождествляют реализацию кадровой политики с выполнением отдельных элементов системы работы с персоналом. Вместе с тем, современные авторы всё чаще сходятся во мнении, что кадровая работа не является единственным средством реализации кадровой политики. К числу подобных средств относят систему работы с персоналом, охватывающую весь жизненный цикл кадров в организации, и средства обеспечивающего характера – нормативно-правовые, организационно-методические и социально-психологические [10].

Инструментами реализации кадровой политики являются:

- кадровое планирование;
- текущая кадровая работа;
- руководство персоналом;
- мероприятия по его развитию, повышению квалификации;
- мероприятия по решению социальных проблем;
- вознаграждение и мотивация [1].

В результате применения этих инструментов изменяется поведение сотрудников, повышается эффективность их работы, улучшается структура коллектива.

Таким образом, системный подход к управлению кадровой политикой подразумевает, что её основным объектом является персонал организации, а целью – эффективное использование способностей и профессиональных возможностей работников и персонала организации в целом, следствием чего становится повышение эффективности всей системы предприятия. Основными элементами управления кадровой политикой является её формирование, оценка, развитие и реализация, что способствует поддержанию её на таком уровне, который способствует эффективному решению кадровых проблем. Кадровая политика признается эффективной, если она обеспечивает достижение ключевых целей организации в условиях влияния внешних и внутренних факторов.

Список литературы

1. Бочкарева В.Н. Особенности формирования кадровой политики медицинской организации в современных условиях [Электронный документ] / В.Н. Бочкарева, А.Р. Ермолаев // Вестник науки и образования. – 2017. – №6 (30) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-formirovaniya-kadrovoy-politiki-meditsinskoy-organizatsii-v-sovremennyh-usloviyah> (дата обращения: 19.04.2021).
2. Горленко О.А. Управление персоналом: учебник для академического бакалавриата / О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можаяева – 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2017. – 249 с. [Электронный документ]. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/17BDA5D1-C599-4D1D-B8D0-063670E9B124/upravlenie-personalom#page/>
3. Гуськова Н.Д. Управление человеческими ресурсами: учебник / Н.Д. Гуськова, И.Н. Краковская, А.В. Ерастова, Д.В. Родин. – 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2017. – 212 с. [Электронный документ]. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/AB6DD9A6-B667-4865-A3E9-9B5B4D608682/upravlenie-chelovecheskimi-resursami#page/2>

4. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В. Управление персоналом организации- 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2017. – 695 с. [Электронный документ]. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/739576>

5. Миляева Л. Г. Кадровая политика предприятий: трансформация приоритетов, анализ, опыт эффективной реализации // Экономика. Социология. Менеджмент [Электронный документ]. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru/data/214/668/1219/009_Milyaeva_L.pdf (дата обращения: 19.04.2021).