Кадровая политика организации как основа процесса управления персоналом

Рыбкина Анастасия Васильевна
Студент- магистр,
Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
E-mail: Nastena23031994@mail.ru

Аннотация: *В данной статье раскрывается понятие кадровой политики как основы процесса управления персоналом в организации. Дается определение кадровой политики, как в широком, так и в узком смысле, рассматриваются факторы, оказывающие влияние на кадровую политику, а также виды кадровой политики.*

Ключевые слова: *кадровая политика, пассивная кадровая политика, реактивная кадровая политика, превентивная кадровая политика, активная кадровая политика, открытая кадровая политика, закрытая кадровая политика, принцип кадровой политики.*

В настоящее время кадровая политика представляет собой достаточно мощный инструмент развития организации и обеспечения её конкурентоспособности. Кадровая политика образует некоторую основу для формирования системы работы с людьми в организации и является отправной точкой при принятии конкретных решений в отношении сотрудников.

Кадровая политика организации является основой процесса управления персоналом в организации. Организация набирает штат сотрудников, создает условия для более быстрой адаптации новых сотрудников, выплачивает им заработную плату и дает оценку их трудовым достижениям, делая при этом акцент на конкретные принципы или правила. Любая организация, вне зависимости от того, формализованы эти правила или же отсутствуют, имеет кадровую политику.

Понятие «кадровая политика организации», в широком смысле, рассматривается как система правил и норм в области работы с кадрами, которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы, приводящих человеческий ресурс в соответствии со стратегией организации[1].

В узком смысле, кадровую политику, рассматривают как набор конкретных правил, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях работников и организации.

«Кадровая политика — главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой предприятия». В этом отношении кадровая политика представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом. Кадровая политика — это целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников. Таков подход Е.В. Маслова к определению кадровой политики [2].

Цель кадровой политики заключается в обеспечении оптимального баланса процессов сохранения и обновления численного и качественного состава кадров, его формирование при согласовании с потребностями организации, состоянием рынка труда и требованием законодательства.

На разработку и состояние кадровой политики организации оказывают влияние внешние (трудовое законодательство, перспективы развития рынка труда, взаимоотношения с профсоюзом) и внутренние факторы (цели и структура организации, морально-психологический климат

в коллективе и другие). Кадровая политика, с учетом этих факторов, различается в рамках ограничений, которые устанавливаются внешним воздействием на организацию, и определяется состоянием этих факторов, приводящих к различным видам кадровой политики организации.

В соответствии с уровнем осознанности тех правил и норм, которые лежат в основе кадровых мероприятий выделяют следующие виды:

• Пассивная кадровая политика. Руководство организации не имеет выраженной и разработанной программы действий в отношении персонала. Работа с кадрами представлена ликвидацией негативных последствий путем проведения оценки персонала и диагностики кадровой ситуации в целом.

• Реактивная кадровая политика. Характеризуется осуществлением руководством контроля за симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами, приводящими к конфликтным ситуациям, отсутствием мотивации к высокопроизводительному труду и владением ситуации развития кризиса.

• Превентивная кадровая политика. Руководство организации имеет обоснованные программы развития ситуации. Кадровая служба такой организации имеет не только прогноз кадровой ситуации на среднесрочный период, но и имеет в своем распоряжении средства диагностики персонала.

• Активная кадровая политика. Характеризуется наличием у руководства не только обоснованных прогнозов развития ситуации, но и средств по оказанию воздействия на неё.

В зависимости от степени открытости по отношению к внешней среде при формировании кадрового состава организации выделяют следующие виды кадровой политики:

• Открытая кадровая политика. Характеризуется прозрачностью организации для потенциальных сотрудников на любом уровне иерархии управления. Организация осуществляет прием на работу любого специалиста, при наличии у него соответствующей квалификации, не учитывая при этом опыт работы. При этом работник может начать работать как на должности высшего уровня, так и самой низкой должности.

• Закрытая кадровая политика. Отличается непроницательностью для нового персонала на средних и высших уровнях управления, замещением вакантных должностей только из числа сотрудников организации.

Разработку кадровой политики осуществляют при учете факторов внешней среды, традиций организации и внутренних ресурсов. В свою очередь, она выступает частью политики организации и должна отвечать требованиям концепции её развития.

Основной принцип кадровой политики, по мнению А.Я. Кибанова, заключается в том, что одинаково необходимо достижение индивидуальных и организационных целей. Если в полной мере учитывать это обстоятельство, то станет возможным правильное понимание сущности кадровой политики[3].

Таким образом, обобщая вышесказанное, сделаем вывод, что кадровая политика должна быть нацелена на создание такой системы работы с кадрами, при которой ориентация была бы на получение как экономического, так и социального эффекта при соблюдении действующего законодательства, и направлена на максимально близкое сближение интересов работника с интересами организации в целях достижения высокой производительности труда, увеличении эффективности производства и получении организацией высоких экономических результатов.

Грамотно сформированная кадровая политика дает возможность моделировать необходимые реорганизации структур управления, которые вытекают из изменения потребностей организации,

а не только осуществлять контроль текущей ситуации.

Список литературы

1. Козак Н.Н. Кадровая политика организации. Библиотека топ — менеджера / Н.Н. Козак — М.: Издательские решения, 2016. 60 с.
2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред. П.В. Шеметова. — М : ИНФРА-М: Новосибирск НГАЭ и У, 2001. — 312 с.
3. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. 4-е изд., доп. И перераб. М.: ИНФРА-М, 2010. — 695 с.