

Шабанова Екатерина Михайловна, студентка,
Владимирский государственный университет имени
Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых,
г. Владимир
Shabanova Ekaterina Mikhailovna,
Vladimir State University named after
Alexander Grigoryevich and Nikolai Grigoryevich Stoletov

**ВЛИЯНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ
THE IMPACT OF PERSONNEL POLICY
ON THE ORGANIZATION'S ACTIVITIES**

Аннотация: в данной статье даётся определение понятию «кадровая политика» на основе анализа мнения различных авторов. Рассматриваются внешние и внутренние факторы, которые оказывают влияние на кадровую политику организации, а также принципы, которые должен учитывать руководитель при разработке кадровой политики компании.

Abstract: this article defines the concept of "personnel policy" based on the analysis of the opinions of various authors. The external and internal factors that influence the personnel policy of the organization are considered, as well as the principles that the head should take into account when developing the personnel policy of the company.

Ключевые слова: кадровая политика, персонал, руководитель, организация.

Keywords: personnel policy, personnel, manager, organization.

Для того, чтобы рассмотреть влияние кадровой политики на деятельность персонала организации, необходимо, в первую очередь, сказать о том, что кадры являются основным и наиболее ценным ресурсом в любой компании, поскольку именно благодаря людям, которые так или иначе задействованы в функционировании предприятия и повышении его эффективности, компания развивается и добивается поставленных стратегических целей.

Кадры представляют собой основной состав квалифицированных сотрудников компании, без которого не может обойтись ни одна организация.

Кадровая политика является ядром всей системы взаимодействия с человеческими ресурсами. Она представляет собой совокупность принципов, норм, правил и целей, которые определяют направление работы с сотрудниками организации и регулируют взаимоотношения между ними. Авторы по-разному трактуют определение кадровой политики (рисунок 1).



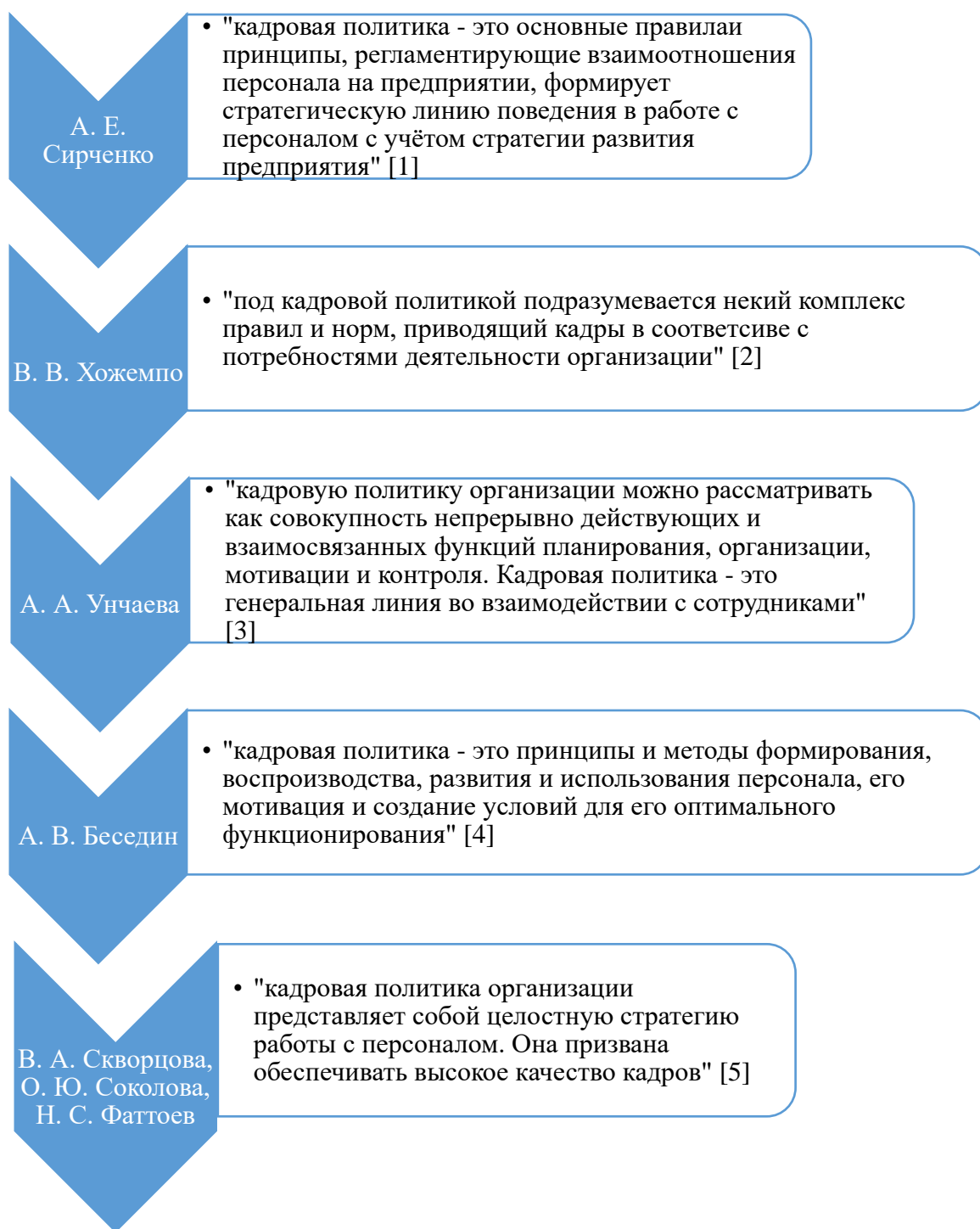


Рис. 1. Мнения авторов о понятии «кадровая политика»

На основе анализа мнений авторов о понятии «кадровая политика», можно дать обобщающее определение. Кадровая политика – это совокупность правил, принципов, норм, которые определяют направление работы с сотрудниками организации, систему мотивации, и регламентируют и создают все необходимые условия для реализации своей рабочих задач и стратегических целей в наилучшем виде. Она разрабатывается руководителем компании, а процедурой внедрения кадровой политики в процесс функционирования предприятия занимается кадровая служба.



Несмотря на это, на кадровую политику оказывают влияния различные факторы, все из которых можно разделить на внутренние и внешние (рисунок 2).

Внешние факторы:

- экономическая и политическая ситуация в стране;
- ситуация на рынке труда;
- масштабное использование информационных технологий, требующих найма новых или переподготовку штатных сотрудников;
- особенности трудового законодательства;
- деятельность профсоюзов;
- спрос на рабочую силу со стороны конкурентов;
- складывающийся уровень заработной платы.

Внутренние факторы:

- стратегия компании;
- структура и цели организации;
- мотивационная политика компании;
- взаимодействие с персоналом;
- стиль управления в организации;
- психологический климат в коллективе;
- применяемые технологии в компании.

Рис. 2. Внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на кадровую политику организации

Можно заметить, что на внутренние факторы компания сама в силах воздействовать и изменить их, а внешние в целом не зависят от предпринимаемых организацией действий, и изменить их практически невозможно.

Для того, чтобы кадровая политика эффективно воздействовала на персонал, руководителю при её разработке следует учитывать ряд принципов:

1. Средства, которые компания вкладывает в реализацию принятой кадровой политики, должны покрываться доходами организации от осуществления финансовой деятельности;
2. Необходимо вести тщательный анализ всех предложенных методик для того, чтобы исключить нежелательные последствия, которые могут возникнуть, и увеличить эффективность компании;
3. Тщательная проработка программ для всех категорий работников: от низшего звена до руководства организации. Это необходимо для того, чтобы понимать и осознавать потребности каждой группы работников, создавать на основе этого определённую методику работы с кадрами и вносить правки;
4. Люди – это главный ресурс любой организации, поэтому необходимо учитывать интересы каждого из сотрудников и прислушиваться к его желаниям и мнению;
5. Развитие человеческого потенциала, предоставление
6. возможности обучения и повышения квалификации персонала;
7. Улучшение и совершенствование условий труда;



8. Применение различных инновационных технологий, которые позволят увеличить производительность труда и повысить эффективность работы не только организации в целом, но и каждого сотрудника в отдельности.

Отдел кадров, в свою очередь, занимается подбором персонала, анализом резюме соискателей, созданием и проведением необходимых испытаний и тестирований потенциальных работников, взаимодействием со службой занятости.

Таким образом, можно сделать следующий вывод: кадровая политика играет важнейшую роль в функционировании всей организации, поскольку она тесно связана с персоналом компании и влияет на него различными способами. Благодаря грамотно построенной кадровой политике можно повысить производительность и эффективность каждого из сотрудников, а значит и организации, желание плодотворно трудиться, двигаться только вверх по карьерной лестнице и реализовывать стратегические цели и задачи.

Список литературы:

1. Сирченко, А. Е. Кадровая политика как инструмент управления персоналом / А. Е. Сирченко. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2015. – № 12 (92). – С. 496-499. – URL: <https://moluch.ru/> (дата обращения: 16.04.2024);
2. Хожемпо, В. В. Основные направления формирования кадровой политики в современных компаниях / В. В. Хожемпо. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2014. – № 2 (61). – С. 564-566. – URL: <https://moluch.ru/> (дата обращения: 16.04.2024);
3. Унчаева, А. А. Кадровая политика как инструмент управления персоналом / А. А. Унчаева. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2019. – № 32 (270). – С. 42-45. – URL: <https://moluch.ru/> (дата обращения: 16.04.2024);
4. Беседин, А. В. Сущность и задачи кадровой политики / А. В. Беседин. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2018. – № 52 (238). – С. 97-98. – URL: <https://moluch.ru/> (дата обращения: 16.04.2024);
5. Скворцова В. А., Соколова О. Ю., Фаттоев Н. С. Кадровая политика современных организаций / В. А. Скворцова, О. Ю. Соколова, Н. С. Фаттоев. – Текст: непосредственный // Вестник СГСЭУ. – 2020. – № 3 (82). – С. 116–121. – URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 16.04.2024).

