

УДК 00 – 331.108.2

Сударикова О.А.

магистрант

Федоркова А.В., к.э.н.

доцент кафедры «Управление и предпринимательство»

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)

Донского государственного технического университета в г. Шахты

ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: в статье рассматривается понятие кадровой политики, под которой следует понимать деятельность, направленную на формирование слаженного коллектива, работа которого направлена на совмещение целей предприятия со своими личными интересами. Также в исследовании сформированы этапы разработки кадровой политики предприятия.

Ключевые слова: персонал, кадровая политика, управление персоналом, предприятие.

Sударикова О.А.

undergraduate

Fedorkova A.V., Ph.D.

Associate Professor of the Department "Management and Entrepreneurship"

Institute of Service and Entrepreneurship (branch) Don State Technical

University in Shakhty

STAGES OF FORMATION AND IMPLEMENTATION OF THE PERSONNEL POLICY OF THE ENTERPRISE

Abstract: the article discusses the concept of personnel policy, which should be understood as activities aimed at the formation of a well-coordinated team, whose work is aimed at combining the goals of the enterprise with their

personal interests. The study also formed the stages of development of the personnel policy of the enterprise.

Key words: personnel, personnel policy, personnel management, enterprise.

В процессе осуществления деятельности организация достаточно часто сталкивается с возникновением нестандартных ситуаций, которые требуют от персонала применения неформального подхода к их разрешению. Именно поэтому руководству организации с целью обеспечения успешного функционирования необходимо сформировать качественную команду сотрудников. Формирование команды и грамотное управление ею являются одним из ключевых факторов успеха деятельности организации. Процесс поиска и подбора сотрудников – это одно из ключевых умений современного руководителя.

Инструментом реализации целей и задач в области управления персоналом на предприятии является кадровая политика. Она представляет собой главное направление работы с персоналом, совокупность принципов и методов, на основе которых строится работа кадровой службы предприятия. Кадровая политика может выступать в качестве стратегии определяющей поведение, предприятия в отношении своих сотрудников. Таким образом, кадровую политику можно рассматривать как деятельность, направленную на формирование слаженного коллектива, работа которого направлена на совмещение целей предприятия со своими личными интересами.

В процессе разработки кадровой политики предприятия специалистам в области управления персоналом необходимо принять ряд мер:

- Сформировать у сотрудников понимание корпоративных ценностей предприятия.
- Провести анализ уже имеющейся кадровой политики.

- Провести анализ и оценку внешних факторов.
- Определить области кадровой политики требующие доработки и корректировки.
- Выявить мнение менеджеров относительно реализуемой на предприятии кадровой политики и способах ее совершенствования.
- Выяснить мнение рядовых сотрудников о кадровой политике, последовательности ее реализации и справедливости.
- Провести анализ собранной информации и на ее основе разработать концепцию новой политики.
- Согласовать разработанную политику с представителями профсоюзной организации.

Определяют четыре основных этапа разработки кадровой политики предприятия. Представим их на рисунке 1.

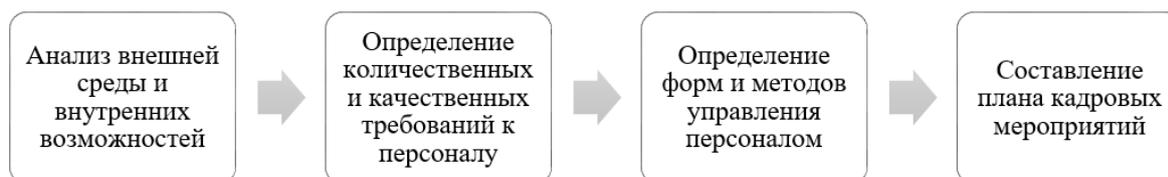


Рисунок 1 – Этапы разработки кадровой политики предприятия

На первом этапе необходимо провести анализ факторов внешнего окружения, а также рассмотреть внутренние возможности предприятия. С учетом полученной информации необходимо разработать стратегию развития предприятия и разработать с ее учетом цели и задачи кадровой политики.

В рамках второго этапе определяется перечень количественных и качественных требований, предъявляемых к сотрудникам. С их учетом формулируются принципы и ключевые направления кадровой политики.

Третий этап предполагает определение форм и методов управления персоналом, а также осуществление выбора эффективных инструментов для разработки кадровой политики предприятия.

Заключительным этапом является разработка плана кадровых мероприятий. Наиболее важные из них представим на рисунке 2.



Рисунок 2 – Составляющие плана кадровых мероприятий

Разработка кадровой политики на крупных предприятиях осуществляется ведущими менеджерами, советом акционером и специалистами кадровой службы. Разработанная политика декларируется в документах компании – инструкциях, меморандумах, правилах, в которых отражены ключевые аспекты работы структурных подразделений, их руководителей со всеми категориями персонала. На основании вышеперечисленных документов составляется итоговый документ – кадровая политика.

Таким образом, кадровая политика предприятия предусматривает рассмотрение и документирование следующих вопросов и процедур: повышение эффективности работы кадровой службы, устранение производственных нарушений со стороны сотрудников, формирование эффективной команды управленцев, обеспечивающих достижение стратегических целей предприятия, формирование корпоративной

культуры предприятия, определение целей предприятия в области развития, ротации, обучения, социального обеспечения кадров.

Использованные источники:

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/archive/92/20172/> (дата обращения: 13.01.2022).

2 Управление персоналом : учебник / Е. А. Аксенова, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин [и др.] ; ред. Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юнити, 2017. — 568 с. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=682209> (дата обращения: 20.01.2022). — ISBN 5-238-00290-4. — Текст : электронный.

3 Управление персоналом : учебное пособие : [16+] / М. С. Гусарова, И. Г. Решетникова, А. В. Копытова, Е. Л. Чижевская ; Тюменский индустриальный университет. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2019. — 212 с. : ил., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611332> (дата обращения: 18.01.2022). — Библиогр. в кн. — Текст : электронный.