

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ЦЕЛОСТНАЯ СИСТЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ПЕРСОНАЛОМ

Personnel policy of the company as an integral system conducting interaction with the staff

Б. А. Воронин, д.ю.н., профессор Уральского государственного аграрного университета

И. П. Чупина, д.э.н., профессор Уральского государственного аграрного Университета

Я. В. Воронина, ст. преподаватель Уральского государственного аграрного Университета
(Екатеринбург, Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

Кадры всегда были основными факторами, которые обеспечивают эффективность работы любой организации. Реализация потенциальных возможностей организации зависит от компетенций, квалификации, дисциплины, мотивации, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению работающего персонала и руководящего состава. Следовательно, кадровая политика является составной частью всей управленческой и производственной деятельности организации, а эффективный отбор персонала, его адаптация, обучение и переобучение направлено в соответствии с потребностями компании.

Дадим свое определение кадровой политики. По нашему мнению, кадровая политика организации - это основное направление кадровой работы, система принципов, методов, форм и организационного механизма определения целей и задач для создания, сохранения и развития кадрового потенциала.

Объектом кадровой политики организации является персонал. Субъект кадровой политики в любой организации - это система управления персоналом организации, которая состоит из руководителей всех уровней и кадровой службы.

Современная кадровая политика является продолжением миссии и стратегических целей организации, которые, в свою очередь, направлены на переделанные результаты деятельности и перспективы развития. В современных условиях к кадровой политике каждой фирмы предъявляются высокие требования во внутренней среде - практичность, гибкость и адаптивность к внутренним факторам: стиль руководства организации, внутриорганизационная культура, цели и миссия предприятий. А со стороны внешней среды - развитие экономики региона и рынка труда, изменения законодательства, особенности осуществления деятельности в условиях кризиса и другие.

Цель кадровой политики организации - обеспечить баланс между экономической и социальной эффективностью использования ресурсного потенциала компании, своевременное обеспечение подразделений квалифицированными сотрудниками, создание условий для эффективного использования и развития кадрового потенциала персонала компании, удовлетворение социально-экономических интересов работников.

Ключевые слова: кадровая политика, квалификация, персонал организации, производственный процесс, управление персоналом, человеческий капитал, мотивация, эффективный отбор.

Abstract

Human resources have always been the main factors that ensure the effectiveness of any organization. The realization of an organization's potential capabilities depends on the competencies, qualifications, discipline, motivation, financial ability to solve problems, the level of receptivity to training of one working staff, and the level of management staff. Therefore, the personnel policy is an integral part of the entire required management and production activities of the organization, as well as the effective selection of personnel, their adaptation, training and retraining is directed in full accordance with the company's current needs. negative

Izmereniyam their interpretation of personnel policy. In our opinion, the organization's personnel policy is the main direction of personnel work, a system of principles, methods, forms and forms of the organizational mechanism for determining goals and tasks for creating, maintaining and developing human resources.

The object of the personnel policy of the organization component is the personnel. The subject of personnel policy in any organization is the organization's personnel management system, which consists of all managers at all levels and the personnel service.

the most Modern personnel policy is a ready continuation of the mission and negative strategic goals of the organization, which, in turn, are aimed at improving the results of the bureaucracy of activities and the development prospects stage. In modern conditions, the personnel policy of each company is always subject to high requirements in the internal environment-practicality, flexibility and high adaptability to internal factors: the style of complex management of the organization, its internal culture, goals and mission of the enterprise structure. And from the external environment - the development of the region's economy and labor market, changes in legislation, adopt the features of the company's activities in a crisis, and others.

The goal of the organization's personnel policy literature is to ensure a balance between the economic and social aspects of the efficiency of using the company's resource potential, to ensure timely provision of qualified employees to all departments, to create conditions for the effective use and development of the company's personnel potential, and to meet the socio-economic interests of employees.

Keywords: personnel policy, qualifications, organization personnel, production process, personnel management, human capital, motivation, effective selection.

Основная цель кадровой политики - своевременный подбор, адаптация, развитие персонала, повышение эффективности производства через оную составляющую труда и достижение стратегических целей организации для получения растущей прибыли.

Рассмотрим типы кадровой политики организации. В зависимости от степени влияния на кадровую ситуацию, процедур, направленных на прогнозирование количества и качества персонала отметим следующие типы кадровой политики: пассивная, реактивная, превентивная, активная [5, с.598].

Пассивная кадровая политика характеризуется такими чертами: руководство организации не имеет четкой программы действий в отношении персонала, а кадровая работа заключается в устранении негативных последствий. Здесь отсутствует прогноз кадровых потребностей и способов оценки труда персонала и нет диагностики кадровой ситуации. Руководство в данном случае работает в режиме быстрого реагирования на конфликтные ситуации, пытается устранить их любыми средствами без анализа причин и возможных последствий.

Реактивная кадровая политика заключается в том, что руководство организации осуществляет контроль за негативным состоянием в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризисного состояния. В этом случае происходит отсутствие мотивации к высокопроизводительному труду, а кадровая служба имеет средства диагностики ситуации, и при необходимости оказывает экстренную помощь.

Превентивная кадровая политика исходит из того, что руководство организации приводит обоснованные прогнозы развития кадровой ситуации, но не имеет средств воздействия на нее. В данной ситуации кадровая служба должна не только найти средства диагностики персонала, но и прогнозы кадровой ситуации на среднесрочный период. Главный недостаток данной политики - отсутствие целевых кадровых программ [6, с.59].

Активная кадровая политика руководствуется не только прогнозами, но и средствами воздействия на ситуацию. Кадровая служба разрабатывает антикризисные кадровые программы, осуществляет мониторинг ситуации, регулирует исполнение программ в соответствии с внутренней и внешней ситуацией. Руководство организации использует качественные программы кадровой работы с вариантами их реализации при различных ситуациях.

Таким образом, содержанием кадровой политики является работа с персоналом в соответствии с концепцией развития организации. Процесс работы с персоналом должен осуществляться путем согласования таких аспектов кадровой политики как разработка общих принципов кадровой политики, определение приоритетных целей; планирование потребности в кадрах, формирование структуры и штата, назначения, создание резерва, перемещения; создание системы движения кадровой информации; формирование и распределение средств, обеспечение эффективной системы стимулирования труда; разработка и выполнение программы развития карьеры, профессиональное ориентирование и адаптация персонала, планирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации; анализ ответственности кадровой политики и стратегии организации, выявление проблем в кадровой работе, оценка работы персонала [1, с.19].

Кадровая политика представляет собой целостную систему взаимодействия с персоналом, которая создает условия для оптимального использования кадрового потенциала, закрепляет единую корпоративную культуру, имеет эффективную мотивацию и профессиональное развитие сотрудников организации.

Наличие кадровой политики в организации как инструмента управления дает возможность осуществления конкурентоспособной политики при наличии высокого качества кадрового потенциала.

Одной из причин недостаточного внимания развитию персонала является то, что подготовка кадров в рамках организации требует собственных средств, которых не хватает. Кроме этого, одной из основных причин недостаточного развития подготовки персонала в организации является нежелание руководителей тратить средства на обучение персонала, из-за возможной смены работы сотрудников.

Следовательно, стратегическое управление персоналом является насущной необходимостью, которая обусловлена усилением конкурентной борьбы. Поэтому, наряду с совершенствованием текущего управления персоналом в организации, целесообразно внедрять стратегическое управление, которое способно обеспечить формирование высококачественного капитала и объединить всю кадровую работу для реализации конкурентной стратегии и достижения конкурентных преимуществ.

Функционирование организаций в конкурентных условиях рынка вызывает острую необходимость в реализации стратегии развития персонала, как одной из основных составляющих общей стратегии. Разработка кадровой стратегии организации - это достаточно сложная задача, в рамках которого центральное место занимает проблема достижения стратегического соответствия, что в зарубежной литературе называется «моделью соответствия». Стратегическая интеграция необходима для придания целостности сообщению общей организационной стратегии кадровой стратегии. Общей целью этого процесса является достижение стратегического соответствия и согласованности целей политики управления кадрами и всей организации [2, с.61].

2018 год выдался сложным для рынка труда. В этом году 70 % соискателей признались, что испытывают проблемы с трудоустройством. Время поиска работы

увеличилось в среднем до 6 месяцев, работодатели нехотя связывались с кандидатами без опыта. Тем не менее, в течение года динамика рынка оставалась положительной, и зарплаты показывали медленный, но ровный рост — который в итоге составил 1 - 4 % в зависимости от сферы.

Больше всех заработали за 2018 год специалисты IT сферы. Здесь средний оклад держался на уровне 100 тысяч рублей. Зарплатный рекорд тоже установили «айтишники» с зарплатой 600 тысяч рублей. Невысокие зарплаты от 15 до 25 тысяч рублей у линейного персонала, работников производства и торговли. Средняя зарплата в 2018 году составила 32 300 рублей.

Уровень зарплаты сохраняет соотношение - чем больше город, тем выше зарплата. Это правило работает практически во всех случаях. Исключение составляют города и регионы с развитой нефтедобывающей промышленностью, а также сфера информационных технологий.

Самые высокие зарплаты по-прежнему в Москве. Средний уровень московского оклада в 2018 - 46 000 рублей.

Росстат тоже подвёл зарплатные итоги года. Согласно официальным данным, средняя зарплата россиянина в 2018 году составляет 38 900 рублей. Официальная инфляция ровняется 2,5 %.

После прироста в августе 2018 г. объём предложений рынка трудоустройства остался на том же уровне и в первый месяц осени.

В августе 2018 года база вакансий GorodRabot.ru увеличилась на 100 тысяч позиций, и в сентябре на сайте в среднем было доступно 1,3 млн. вариантов работы по всей России.

Наиболее востребованные профессии России - профессии сферы продаж. Широкая распространенность торговли и большая кадровая текучесть объясняют особую популярность продавцов.

Чаще российские работодатели размещают вакансии для менеджеров по продажам, специалистов по работе с клиентами, продавцов - консультантов, кассиров, мерчендайзеров и торговых представителей.

В 2018 году наблюдался рост количества предложений работы - в среднем на сайте было доступно 1,2 млн. вакансий по всей стране. Особенно активно работодатели искали специалистов продаж и IT, рабочий персонал, работников производственной отрасли и транспортной сферы.

В сентябре 2018 года 50 % вакансий поступили из индустрии рабочего персонала, сферы продаж, отрасли производства, транспортной и строительной сфер.

За последние годы повысились требования к кандидатам. Минимальный требуемый опыт работы увеличился до 3х лет, предпочтения отдавались в пользу многозадачных и полипрофильных соискателей.

Не все работодатели готовы тратить на опытных и «дорогих» кандидатов. Компании закрывают кадровые пробелы внутренним наймом, а линейные позиции - соискателями без опыта.

Впервые за 2 года количество предложений работы для специалистов начального уровня выросло. Пока только на 8 %. Однако, конкуренция среди новых кандидатов тоже растёт. Например, в сентябре 2019 количество соискателей «без опыта работы» в 3 раза больше, и на каждую вакансию с пометкой «Начало карьеры» примерно 20 кандидатов.

Библиографический список

1. Бачин Д.А. Обзор современных методов оценки эффективности обучения персонала // Современные научные исследования и инновации. 2017. № 23. С 19-21.
2. Воронин Б. А., Фатеева Н. Б. Обеспечение квалифицированными специалистами АПК: социально – экономические проблемы (на примере Свердловской области // Аграрный вестник Урала. 2014. № 11. С.60-62.
3. Лялина Е.Е. Понятие карьеры и карьерного роста персонала предприятия // Современные наукоемкие технологии. 2016. № 10. С. 271-272;
4. Пережогина К. А. Инновационные изменения в системе управления персоналом // Молодой ученый. 2015. № 4. С. 403-408.
5. Сирченко А. Е. Кадровая политика как инструмент управления персоналом // Молодой ученый. 2015. № 12. С. 496-499.
6. Рабцевич А.А. Механизм инновационной ориентации трудовых ресурсов в экономике региона // Научные ведомости БелГУ. Серия: Экономика. Информатика. 2014. № 8. С.58-70.
7. Филиппова Т.А., Фролова Г.С. Сущность и задачи кадровой политики и кадровой стратегии предприятия // Гуманитарные научные исследования. 2016. № 12. С. 39-42.