

УДК 331.103

Вишняков А.О.

Студент магистратуры

Чернышева Ю.С., к.т.н.

доцент кафедры «Управление и предпринимательство»

Донской государственной технической университет

**РОЛЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ
ПРЕДПРИЯТИЕМ**

Аннотация: В статье рассмотрена роль кадровой политики для предприятия. Изучена взаимосвязь основных категорий теории управления и кадровой политики предприятия. Даны рекомендации по формированию кадровой политики

Ключевые слова: персонал, предприятие, кадровая политика, формирование кадровой политики, управление персоналом.

Vishnyakov A.O.

Graduate student

Chernysheva Y.S., Ph.D.

Associate Professor of the Department of Management and Entrepreneurship

Don State Technical University

**ROLE OF PERSONNEL POLICY IN THE COMPANY MANAGEMENT
SYSTEM**

Abstract: The article examines the role of personnel policy for an enterprise. The relationship between the main categories of management theory and the personnel policy of the enterprise has been studied. Recommendations for the formation of personnel policy are given.

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

Роль и место кадровой политики, и ее взаимосвязь со стратегией современного предприятия можно представить, рассматривая взаимосвязи основных категорий теории управления и теорию кадровой политики. Наглядно это представлено на рисунке 1[1].

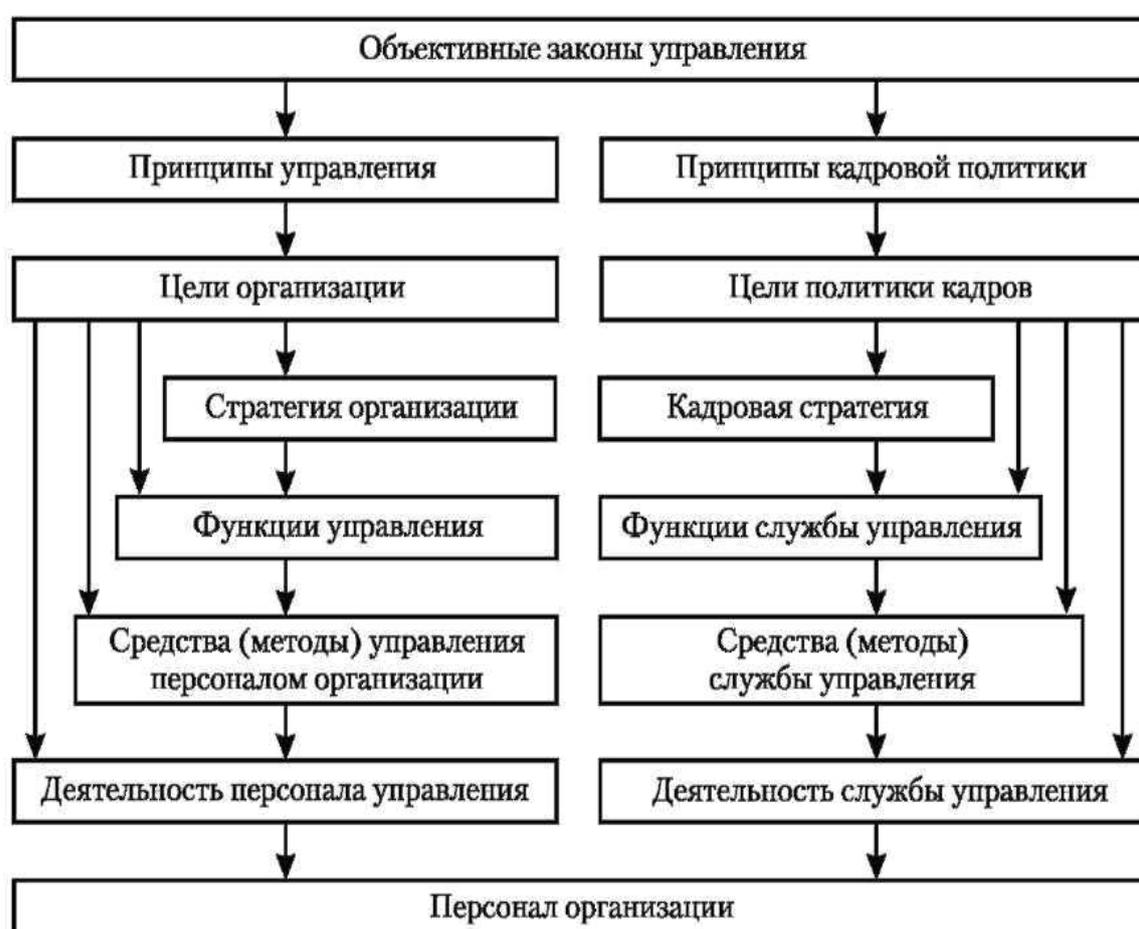


Рисунок 1 – Взаимосвязь основных категорий теории управления и кадровой политики предприятия

Цели и принципы кадровой политики, напрямую зависят от стратегических целей предприятия. В свою очередь, принципы в системной деятельности по реализации кадровой политики учитывают

закономерности, взаимосвязи и отношения между элементами всей системы управления современного предприятием.

Рассматривая кадровую политику организации как направленную деятельность, необходимо учитывать, что последняя характеризуется статической и динамической составляющими [2].

В статической фазе разрабатываются концептуальные основы кадровой работы, разрабатывается и внедряется система управления персоналом. В динамической осуществляется практическая реализация всей совокупности, сформулированных высшим руководством компании положений, требований по обеспечению дееспособности персонала в реальных условиях действительности и изменений внешней среды.

Управленческий персонал при разработке основ и реализации кадровой политики должен быть структурирован и организован. Это происходит за счет его грамотного распределения на различных уровнях иерархии управления, определения четкого перечня функциональных обязанностей и обучения их выполнению.

В процессе исследования для описания кадровой политики предприятия как вида деятельности, можно представить ее структуру как систему, состоящую из нескольких подсистем управления персоналом. Эти подсистемы взаимосвязаны между собой, и относятся к одному объекту – кадровой политике.

Практически «увязку» процессов, структур, организованности и персонала осуществляет управленческий персонал с использованием средства стратегического управления – стратегии предприятия. Стратегия в данной ситуации выступает как средство организации деятельности работников предприятия, направленное на достижение стратегических целей в изменяющихся условиях внешней среды.

Как средство реализации стратегия имеет дело с системным объектом, где процессы соответствуют функциональной структуре,

функциональная структура – организованности персонала, а персонал – требованиям функционального места в компании [3].

Необходимо отметить, что при формировании и развитии кадровой политики современных предприятий, следует больше уделять внимания следующим составляющим:

1. При разработке элементов кадровой политики использовать системный подход, что позволит обеспечить эффективность ее развития в будущем.

2. Для обеспечения положительного результата необходимо развивать кадровую политику на комплексной основе, что позволит охватить различные аспекты управления персоналом на предприятии.

3. В условиях изменяющейся внутренней и внешней среды предприятия, необходимо регулярно осуществлять мониторинг кадровой деятельности, чтобы вовремя выявить проблемы в работе с персоналом.

4. Затраты на формирование, развитие и совершенствование кадровой политики должны окупаться в течение инвестиционного периода.

Использованные источники:

1. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для вузов / С. А. Барков. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 183 с.

2. Кауфман, Н. Ю. Стратегия отбора персонала на предприятии как инструмент реализации кадровой политики / Н. Ю. Кауфман. [Электронный ресурс] // Молодой ученый. — 2019. — № 8 (142). — С. 160-163. — URL: <https://moluch.ru/archive/142/40016/> (дата обращения: 22.01.2021).

3. Валькович, О.Н. Кадровая политика как стратегия управления персоналом/ О.Н. Валькович [Электронный ресурс]// Символ науки. 2019. -

№12-1. - URL: [https:// kadrovaya-politika-kak-strategiya-upravleniya-personalom](https://kadrovaya-politika-kak-strategiya-upravleniya-personalom) (дата обращения: 21.01.2021).