

УДК 331.08

Шогельбаева Г.К.

докторант программы DBA, ALMAU, г. Алматы

**ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И ЕЕ
РАЗНОВИДНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

Аннотация: Реализация целей и задач управления персоналом осуществляется через кадровую политику. Кадровая политика – главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой предприятия

Ключевые слова: кадровая политика, управление кадрами, работа с кадрами, персонал, кадровая стратегия, управлением персоналом, кадровое планирование

Shogelbayeva Gulzat

doctoral student of the program DBA, ALMAU, Almaty

**The main elements of personnel policy and its varieties in the
organization**

Abstract: The goals and objectives of personnel management are implemented through personnel policy. Personnel policy is the main direction in working with personnel, a set of fundamental principles that are implemented by the personnel department of the enterprise

Keywords: personnel policy, personnel management, work with personnel, personnel, personnel strategy, personnel management, personnel planning

Кадровая политика – это целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников [1].

Главным объектом кадровой политики предприятия является – персонал (кадры). Персоналом предприятия называется основной (штатный) состав его работников. Кадры — это главный и решающий фактор производства, первая производительная сила общества. Они создают и приводят в движение средства производства, постоянно их совершенствуют. От квалификации работников, их профессиональной подготовки, деловых качеств в значительной мере зависит эффективность производства.

Управление кадрами в рамках предприятия имеет стратегический и оперативный аспекты. Организация управления персоналом вырабатывается на основе концепции развития предприятия, состоящей из трех частей: производственный; финансово-экономический; социальный (кадровая политика).

Термин «кадровая политика» может иметь широкое и узкое толкование. В широком смысле это система осознанных и определенным образом сформулированных и скрепленных правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие с долговременной стратегией фирмы [2].

Нередко при широком понимании кадровой политики необходимо обращать внимание на особенности реализации властных полномочий и стиля руководства. Косвенно это находит свое отражение в философии организации, коллективном договоре и правилах внутреннего распорядка. Отсюда следует, что все мероприятия по работе с кадрами — отбор, составление штатного расписания, аттестация, обучение, продвижение — могут заранее планироваться и согласовываться со стратегическими целями и текущими задачами организации.

В узком смысле это набор конкретных правил, пожеланий и ограничений (зачастую неосознаваемых), реализующихся, как в процессе непосредственных взаимодействий между сотрудниками, так и во взаимоотношениях между работниками и организацией в целом.

Кадровая политика определяет цели, связанные с отношением предприятия к внешнему окружению (рынок труда, взаимоотношения с государственными органами), а также цели, связанные с отношением предприятия к своему персоналу [3]. Кадровая политика осуществляется стратегическими и оперативными системами управления. Задачи кадровой стратегии включают: поднятие престижа предприятия; исследование атмосферы внутри предприятия; анализ перспективы развития потенциалов рабочей силы; обобщение и предупреждение причин увольнения с работы [4].

Повседневная реализация кадровой стратегии, а также одновременно оказание помощи руководству, при выполнении ими задач управления предприятием, лежат в оперативной области управления кадрами. Кадровая политика предприятия - это целостная кадровая стратегия, объединяющая различные формы кадровой работы, стиль ее проведения в организации и планы по использованию рабочей силы [5].

Кадровая политика должна увеличивать возможности предприятия, реагировать на изменяющиеся требования технологии и рынка в ближайшем будущем. Свойства кадровой политики:

1. Связь со стратегией.
2. Ориентация на долгосрочное планирование.
3. Значимость роли кадров.
4. Круг взаимосвязанных функций и процедур по работе с кадрами [6].

Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности и производственной политики организации. Она имеет целью создать сплоченную, ответственную, высокоразвитую и высокопроизводительную рабочую силу. Кадровая политика должна создавать не только благоприятные условия труда, но обеспечивать возможность продвижения по службе и необходимую степень уверенности

в завтрашнем дне. Поэтому, основной задачей кадровой политики предприятия является обеспечение в повседневной кадровой работе учета интересов всех категорий работников и социальных групп трудового коллектива.

Важно проводить различие между управлением персоналом и кадровой политикой (таблица 1). Целью управления персоналом является совмещение наличных человеческих ресурсов (квалификация и персонал) с корпоративными целями; развитие целостной и сильной корпоративной культуры и балансирование потребностей персонала. Таким образом, глобальные структурные и технологические изменения, повышение гибкости, уровня конкуренции, а также децентрализация изменили функцию управления персоналом. В практическом плане реализация концепции управления персоналом включает новые моменты в кадровой работе, как введение прогнозов потребности в отдельных категориях персонала (планирование человеческих ресурсов), переход к активным методам вербовки и отбора персонала, значительное расширение масштабов применения внутрифирменного обучения персонала, повсеместное использование ежегодной оценки результатов труда в целях более полного использования потенциала работников в интересах компании. Из таблицы 1 видно, что кадровая политика есть часть системы управления персоналом [6, с.142].

Таблица 1 – Различия между кадровой политикой и управлением персоналом

Кадровая политика	Управление персоналом
Вертикальное управление подчиненными, персонал – отдельная функция	Горизонтальное управление и забота о всех, развитие команды
Централизованная кадровая функция в службе управления персоналом	Децентрализованная кадровая функция в линейном управлении. Специалисты по персоналу оказывают поддержку
Специалисты планируют, мотивируют.	линейному менеджменту
Линейные руководители управляют	

<p>трудом Кадровое планирование – следствие плана и реакция на него Целевая функция – обеспечить наличие нужных специалистов Кадровая политики нацелена на достижение компромисса между экономическими и социальными целями</p>	<p>Планирование персонала полностью интегрировано в корпоративное планирование Целевая функция – совмещение имеющихся человеческих ресурсов, квалификации и потенциалов со стратегией и целями предприятия. Управление персоналом нацелено на развитие целостной сильной корпоративной культуры и балансирование потребностей организации.</p>
<p>Примечание: составлено автором на основании [6-8]</p>	

Литература:

1. «Новый Казахстан в новом мире» Послание Президента РК народу Казахстана от 28 февраля 2007г. //Казахстанская правда, 2 марта 2007г.
2. Мэйланд Я. Руководство по управлению персоналом в малом бизнесе. – М.: Аудит, 2004. - 160с.
3. Михайлов Ф.Б. Управление персоналом. – СПб.: Питер, 2004. - 136с.
4. Волгин А.П. и др. Управление персоналом в условиях рыночной экономики (Опыт ФРГ). – М.: Дело, 1998. - 178с.
5. Гроув Э.С. Высокоэффективный менеджмент. – СПб.: Питер, 2005. - 280с.
6. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. Учебник. – М.: Финстатинформ, 2004. - 878с.
7. Кабушкин Г.Р. Основы менеджмента. - М.: ИНФРА-М, 1997. - С.97.