

Штахова Лиана Витальевна

студентка

Научный руководитель

Ломакина Оксана Вячеславовна

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный

университет им. И.Т. Трубилина»

г. Краснодар, Краснодарский край

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В КОНТЕКСТЕ БИЗНЕС-ПЛАНИРОВАНИЯ

Аннотация: для успешного развития предприятия критически важно разработать эффективную кадровую политику. Необходимо постоянно исследовать методологические подходы к разработке кадровой политики в рамках процесса бизнес-планирования. В условиях современного рынка, где присутствует высокая конкуренция и внешняя среда часто трансформируется, грамотное управление персоналом является большим преимуществом у конкурентов. Статья исследует, как интегрировать разработку кадровой политики в процесс бизнес-планирования, при этом уделяя внимание оптимизации затрат на персонал и методам оценки его результативности.

Ключевые слова: бизнес-планирование, персонал, кадровая политика, человеческий ресурс, кадровый ресурс.

В современном мире человеческий капитал выступает как наиболее ценный актив для всех видов и масштабов компаний. Именно люди являются движущей силой, определяющей уровень качества продукции и сервиса, а также финансовую состоятельность и конкурентные преимущества предприятия. Поэтому грамотное управление персоналом является обязательным условием для обеспечения устойчивого роста и достижения поставленных целей.

Бизнес-планирование – это комплексный процесс формирования и определения пути развития компании, включающий в себя анализ рынка, планирование

производства и организацию управления. Кадровая политика должна быть тесно взаимосвязана с этим процессом, обеспечивая рациональное использование трудовых ресурсов и достижение стратегических ориентиров предприятия.

Кадровая политика представляет собой меры, призванные формировать и поддерживать команду мотивированных и квалифицированных специалистов. Её основная функция – обеспечение соответствия кадрового потенциала стратегическими приоритетами компании.

В рамках кадровой политики реализуются такие направления, как создание мотивирующей рабочей среды, развитие персонала, а также установление механизмов оценки эффективности и контроля за исполнением должностных обязанностей.

Основные направления кадровой политики охватывают:

- привлечение и отбор опытных и талантливых кадров;
- создание условий для непрерывного обучения, профессионального роста каждого члена команды и повышение квалификации;
- внедрение в систему управления механизмов оценки и вознаграждения кадров;
- создание благоприятной рабочей среды, основанной на общих ценностях.

Для достижения максимальной успешной работы компании, кадровая политика ставит перед собой цели:

- привлечение талантливых сотрудников (необходимо адекватно устанавливать размер заработной платы, предоставлять возможность продвижения по службе и т.д.);
- улучшение результатов работы (важно уметь распределять обязанности, развивать навыки сотрудников);
- формирование стабильного фундамента (стабильность кадрового состава, удовлетворённость сотрудников своим трудом).

Эффективная работа с персоналом обеспечивает достижение более высоких результатов труда и улучшение качества продукции/услуг, а также ведёт к фор-

мированию сильной команды, где сотрудники чувствуют себя ценным и мотивированным оставаться в компании, что, в свою очередь, приводит к уменьшению числа увольняющихся.



Рис. 1. Формирование кадровой политики

В рамках бизнес-планирования решаются ключевые вопросы развития компании. Это включает в себя определение стратегических ориентиров, формирование финансовых планов и разработку мер по укреплению конкурентных преимуществ.

Успех любой стратегии компании тесно взаимосвязан с кадровой политикой. Именно человеческий фактор – профессионализм и лояльность сотрудников – обеспечивает выполнение всех операций и достижение запланированных результатов.

При включении кадровой политики в бизнес-планирование особое внимание уделяется следующими направлениями:

- экономический анализ рабочей силы. Необходимо анализировать затраты, связанные с персоналом, и оптимизировать их через оплату труда;
- стратегическое планирование персонала. Определение будущих потребностей в кадрах, исходя из целей и развития компании;

– адаптация штата к рыночным условиям. Важно суметь предвидеть, как будет меняться количество сотрудников в зависимости от роста или спада объёмов предоставления услуг;

– развитие человеческого капитала. Поиск путей повышения производительности труда и создание благоприятных условий для сотрудников.

Чтобы кадровая политика эффективно интегрировалась в бизнес-планирование, следует принимать во внимание ряд ключевых факторов:

1) направления развития и ключевые задачи бизнеса;

2) уровень финансовой устойчивости и доступ к необходимым материалам и средствам;

3) анализ рынка труда и уровня конкурентной борьбы за профессиональные кадры;

4) регулирование трудовых отношений в соответствии законодательством.

Для формирования кадровой политики необходимо провести анализ, который покажет, как точки роста, так и области, требующие улучшения в системе управления персоналом.

Среди наиболее часто используемых инструментов для изучения потенциала кадров выделяют: SWOT-анализ (оценка внутренних слабых и сильных сторон, а также внешних угроз), PESTLE-анализ (анализ политических, социальных, правовых, технологических аспектов внешней среды), Benchmarking (бенчмаркинг), который предполагает сравнение эффективности компаний с показателями конкурентов.

Существуют и препятствия при формировании кадровой политики. В них входят недостаточный уровень финансирования, низкая квалификация руководителей отдела кадров, отсутствие чёткого понимания роли человеческого капитала руководством компаний.

Российские компании часто сталкиваются с особыми проблемами в сфере кадровой политики. Устаревшие методики управления персоналом, высокая мобильность рабочей силы, дефицит узкопрофильных специалистов затрудняют процесс разработки и реализации эффективных кадров.

Решение этих проблем требуют комплексного подхода, который включает в себя повышение информированности руководства о значимости кадровой политики, постоянное улучшение системы управления персоналом и выделение достаточных финансовых ресурсов. Будущее кадровой политики определяется активным использованием информационно-коммуникационными технологиями, полной цифровой трансформацией и интегрированием кадровых служб в единое корпоративное управление.

В заключение надо сказать, что создание кадровой политики в рамках бизнес-планирования – это многогранный процесс, нуждающийся в глубоком понимании как теоретических концепций, так и практических аспектов. Улучшение кадровой политики должно идти рука об руку с развитием всего бизнес-планирования, что в итоге приведет к построению надежной и результативной системы управления компанией.

Список литературы

1. Кадровый менеджмент: от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами: сборник статей по материалам межвузовской научно-практической конференции (Москва, 21 сентября 2021 года). – Энгельс: Институт научных исследований и развития профессиональных компетенций, 2021. – 93 с. – ISBN 978-5-6047354-8-0. – EDN BKРQXQ.
2. Ломакина О.В. Государственная политика в сфере внешнеэкономической устойчивости России / О.В. Ломакина // Право, экономика и управление: теория и практика: сборник материалов II Всероссийской научно-практической конференции (Чебоксары, 12 мая 2022 года). – Чебоксары: Среда, 2022. – С. 62–66. – EDN VPIDBW.
3. Ломакина О.В. Проблемы самофинансирования реальных инвестиций российскими предприятиями / О.В. Ломакина // Сборник статей по материалам ежегодной научно-практической конференции преподавателей по итогам НИР за 2024 год: сборник трудов конференции (Краснодар, 5 февраля 2025 года). – Краснодар: Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина, 2025. – С. 592–593. – EDN RAGULO.