

Касимова Инесса Рамильевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Уфимский государственный

нефтяной технический университет»

г. Уфа, Республика Башкортостан

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** статья посвящена кадровой политике в совершенствовании работы персонала в организации. Кадры всегда относятся к важнейшему фактору, которые способны дать возможность деятельности организации эффективно и качественно функционировать. Трудовой потенциал на сегодняшний день какой бы то ни было организации зависит от знаний, умений, навыков, квалификации и мотивации сотрудников, которыми они должны обладать. Поэтому кадровая политика должна быть направлена на обучение, переподготовку и на развитие кадров. При положительным результате реализации кадровой политики можно получить сплоченную и высокопроизводительную команду, способную решать и выполнять задачи, соответствующие стратегическим целям организации.*

***Ключевые слова:** кадровая политика, развитие персонала, эффективность организации, подготовка кадров, качество работы, современная организация, стратегическое управление, политика организации, профессионализм.*

Кадровый состав является, решающим фактором любой деятельности организации. Они создают и приводят в движение средства организации, постоянно их совершенствуют. От квалификации персоналов, их профессиональной подготовки, деловых и личностных качеств, в большей степени, зависит эффективность деятельности организации.

Современная стратегия кадровой политики определяется управлением и непрерывным развитием человеческими ресурсами, которые основаны на согласовании социально-экономических интересов работников с интересами работы

организации. Структура кадровой политики организации состоит из обеспечения наличием кадров, оценки и их развития, формирования организационной культуры, охрана труда, социальная защита персоналов и т. д. И для того, чтобы кадровая политика была эффективной, необходимо его регулярно и тщательно совершенствовать.

Механизм реализации кадровой политики, по мнению специалистов, должен предполагать создание эффективной системы профессиональной службы персонала, определяющей трудовые отношения и гарантии, дисциплину и ответственность работников [1]. На современном этапе основными направлениями кадровой политики являются формирование единого стратегического управления, внедрение экономических стимулов и мотиваций, социальные гарантии для служащих; проведение единой тарифной политики и оплаты труда на всех уровнях управления; внедрение новых форм и методов образования кадров, проведение семинаров и дополнительных курсов по подготовке и переподготовке кадров. В настоящее время наиболее важным направлением становятся такие процессы, которые включают постоянное и всестороннее развитие кадров, совершенствование их знаний, профессиональных навыков, умений и рационального их использования. Это не только подбор кадров необходимой и нужной квалификации, но и организация нового вида механизма, который основан на интересе работника, согласованном с интересами отрасли организации, их обучение, социальная гарантия, обеспечивающая постоянное повышение квалификации и профессионализма, формирование резерва для регулирования движения кадров в целях замещения более высоких должностей или ротации персонала (смена должности сотрудника, перевод в другое подразделение организации), делегирование полномочий, с передачей части функций одних сотрудников другим – для достижения целевых показателей организации в соответствии с их способностями и знаниями [2].

Важно иметь ввиду, что эффективная кадровая политика организации должна быть гибкой к любым происходящим изменениям, как в организации, и

в государстве, так и в обществе целом. Должны учитываться интересы всех групп работников и организации.

Однако, создать уникальную модель кадровой политики невозможно, но руководящему составу необходимо стремиться к ведению частично открытой и активной кадровой политики. Важно понимать, что для эффективности деятельности каждой организации необходимо регулярно совершенствовать кадровую политику – долгосрочное планирование кадровой политики организации, выявление качественных и количественных потребностей в персонале. Это наиболее важные показатели для развития персонала, так как кадровые службы и руководство современных организаций, разрабатывая кадровую политику, непосредственным образом, сталкиваются с проблемами как, имеющие неравномерную нагрузку служащих организации, несоответствие работника занимаемому месту, неверную оценку личностных качеств и результатов деятельности отдельных работников, недостаточно определен баланс ответственности руководителей различных уровней организации [3]. Отсутствие в организации продуманной кадровой политики и неэффективное планирование персонала могут привести к потере человеческих ресурсов, а этого нельзя упускать из виду, так как, было уже ранее сказано, что кадровая политика является основой управления персоналом всей организации.

Следует отметить, что кадровая политика сможет стать конкурентоспособной, эффективно развивающейся и чувствительной к любым изменениям, только в том случае, если она построена на основе человеческих принципов и на комплексном анализе внешней среды. Так как, нынешнее общество и социально-экономическая ситуация в мире диктует условия постоянной изменчивости и жесткой конкуренции.

Таким образом, кадровая политика организации должна быть направлена на формирование системы работы с персоналом, которая была бы ориентирована как на получение экономической выгоды, так и на достижение определенного социального эффекта [4, с. 55].

Еще одним условием для обеспечения развития профессионализма персонала необходимо применять корпоративные стандарты профессиональной деятельности, знать формы обучения, позволяющие объединять знания и навыки персонала и методы управления, которые способствуют повышению квалификации работника, а также немаловажно создать самоуправляемую систему, которая станет действующим фактором для роста профессионализма [5]. Например, максимальное смещение центров принятия решений к местам возникновения проблем и ошибок. Важным составляющим этого процесса является делегирование полномочий. Чтобы такие вопросы решались максимально оперативно и эффективно, руководитель должен научить подчиненных правильно подготавливать и подавать решения. Именно сотрудник должен найти решение проблемы, т. к. он лучше всех разбирается в своем направлении работы и знает все, что происходит внутри организации. Руководителю лишь докладываются все выполненные решения, подробно описываются последствия, и предлагается альтернативный, с точки зрения сотрудника, вариант решения. Такой подобный подход способствует развитию персонала важных для организации самоуправляемой системы качеств, как анализ, самостоятельность и ответственность. Это «заставляет» работников самостоятельно находить и, со временем, принимать решения, который должным образом, способствует расширению и развитию уровня их компетенции [6].

Таким образом, создание организации, отвечающая требованиям современной изменчивой экономической среды, связано, в первую очередь, с персоналом. Организация должна постоянно подготавливать и развивать сотрудников к выполнению своих функций и обязанностей, так как от их трудового потенциала зависит качество работы и инновационный потенциал предприятия, способная решать его стратегические задачи и функции.

Список литературы

1. Козак Н.Н. Кадровая политика организации. Библиотека топ-менеджера / Н.Н. Козак. – Издательские решения, 2016. – С. 6–12.

2. Незоренко Т.К. Совершенствование кадровой политики и её планирование на предприятии / Т.К. Незоренко – М.: Лаборатория Книги, 2010. – С. 6–10.
3. Пархимчик Е.П. Кадровая политика организации: Учебное пособие / Е.П. Пархимчик – Минск, 2011. – С. 8–10.
4. Томас-Март А. Проблемы HR-менеджмента в России / А. Томас-Март // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/blog/problems-hrmenedzhmenta-v-rossii>
5. Сирченко А.Е. Кадровая политика как инструмент управления персоналом / А.Е. Сирченко // Молодой ученый. – 2015. – №12. – С. 496–499.
6. Одегов Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник для вузов / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджян. – М.: Юрайт, 2014.