

УДК 331.108.2

О.В.Ушакова (6 курс, каф. политэкономии), Н.Г.Иванова, к.э.н., доц.

## КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

В современных условиях происходит изменение структуры и приоритетности задач управления персоналом. Особую значимость при этом приобретают проблемы, связанные с формированием и реализацией кадровой политики, её детализацией и регламентацией в форме локальных нормативных актов (напр. целевых комплексных программ развития персонала).

Кадровая политика реализуется в системе подходов, принципов, методов, мероприятий, норм, традиций, обычаев в культуре предприятия в целом и других элементах, определяющих отношения субъектов внутри организации и применяемых при управлении их поведением. Так, различаются подходы к системе управления персоналом в целом и к формированию кадровой политики, в частности: в японских компаниях это ориентация на человеческий фактор и рассмотрение работника как приложение к производственным процессам в США.

При формировании кадровой политики на российских предприятиях следует учитывать опыт зарубежных стран, преломляя его к специфике национальной культуры и современной экономической и политической ситуации в стране. Основные цели кадровой политики должны отвечать миссии организации и полностью отвечать концепции ее развития. В рамках общей концепции развития предприятия выделяются три ее важнейшие части:

- производственная концепция, связанная с информацией о спросе потребителей, состоянии рынка, тенденциях его развития и т.д.;
- финансово-экономическая концепция, учитывающая основные аспекты денежных ресурсов;
- социальная концепция, связанная с развитием и удовлетворением потребностей человека.

Кадровую политику разрабатывают высшее хозяйственное руководство, совет акционеров, администрация, кадровая служба, основу которой составляет корпоративная стратегия управления человеческими ресурсами [1]. Она представляет собой разработку перспективных ориентиров использования трудового потенциала, его обновления и совершенствования, развития мотивации. Такой подход требует учета существенных структурных сдвигов на рынке труда и качественных перемен в рабочей силе на региональном, национальном и глобальном уровнях.

С точки зрения работников предприятия, кадровая политика должна создавать не только благоприятные условия труда, дающие удовлетворение от работы, обеспечивать возможность продвижения по службе, но и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне.

Кадровая политика за последние годы претерпела серьезные изменения. Дефицит квалифицированной рабочей силы, способной работать в новых условиях, обусловил отказ от понимания работы с кадрами как только административной работы и необходимость создания мотивации работника за высокопроизводительный, эффективный труд.

### ЛИТЕРАТУРА:

1. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: 2000.