

Болоховцева М.Ф.

Студент

Омский государственный педагогический университет

Россия, Омск

Научный руководитель: к.э.н., доцент Елкина В.Н.

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: Повышение значимости кадров организации в современных условиях ведения бизнеса определяется фундаментальными изменениями в экономике страны, которые происходят в последнее десятилетие. Кадры предприятия выполняют не только производственно-хозяйственные функции, но и являются активной частью всего экономико-организационного и хозяйственно-финансового комплекса организации.

Ключевые слова: кадры, организация, менеджмент, экономика, стратегия управления.

M.F. Bolokhovtseva.

Student

Omsk State Pedagogical University

Omsk, Russia

Supervisor: Elkina V.N.

FORMATION OF A PERSONNEL MANAGEMENT STRATEGY

Abstract: The increasing importance of human resources in modern business conditions is determined by the fundamental changes in the economy of the country that have been taking place over the past decade. Human resources of an enterprise perform not only production and economic functions but they are the

most active part of the whole economic-organizational and economic-financial complex of an organization.

Keywords: personnel, organization, management, economy, management strategy.

Увеличение уровня значимости кадров предприятия в ведении бизнеса в современных условиях, зависят это изменений, которые происходят в последнее время, в экономике в стране. Кадровая составляющая организации теперь для организации несёт не только производство хозяйственную функцию, а является также непосредственной частью всей организационной составляющей предприятий.

Кадровая политика предприятия, играет важную роль в работа с персоналом. Сюда относятся системы формирования персонала и их распределение. Так же обучение, переподготовки, переобучение, все действия вплоть до увольнения.

Сама по себе кадровая политика, это огромного масштаба деятельность организации. Сформировать такой коллектив работников, которые будет видеть, и достигать целей организации. А организация в свою очередь уделять должное внимание персоналу.

Кадровая политика в состоянии создать рабочий механизм, который будет ориентирован на разработку задач и целей предприятия. Этот механизм должен быть нацелен на росте и развитии потенциала работников.

Цели организации, которые пересекаются с взаимоотношением с внешним миром (взаимодействие с властями, союзами, рынком труда, органами охраны окружающей среды) - это собственные цели кадровой политики. Персонал организации должен быть высококвалифицированным, и состав работников должен соответствовать нормам и потребностям организации.

Кадровая политика бывает разной, все зависит от мощности и специализации предприятия. Мы рассмотрим кадровую политику с точки зрения вмешательства высшего руководства. Выделяют два типа-

авантюристическая и рациональная политика кадровая на предприятии. Рассматриваются все процессы и механизмы используемые руководством [2].

Для правильной организации кадров политики необходима диагностика, и достоверный прогноз возможного развития ситуации. И методы влияния на них. Эта кадровая политика располагает к частой смене подрядных организаций.

Если в организации нет хорошей диагностики менеджмента, нет достоверного прогноза развития - это авантюрная кадровая политика. Тут предприятие всеми усилиями пытается получить влияние.

Ещё можно выделить закрытую и открытую кадровую политику. Открытая политика кадров - подразумевает точность действий в процессе работы. Такую политику можно ввести в любое время. Закрытая политика кадров- новичка в работу допускают с самого нижнего уровня. Все руководящие должности занимает только имеющийся персонал предприятия. [1].

Для успешной работы кадровой политики, при её создании необходимо брать во внимания несколько факторов:

1. Расстановка приоритетов, и разработка чётких принципов
2. Формирование полной кадровой обеспеченности, резерва сотрудников, обучение персонала
3. Осуществление информационной политики(информирование)
4. Финансовая политика, распределение средств для эффективной мотивации к труду
5. Постоянное отслеживание и оценка результатов деятельности кадров политики [3].

Все выше сказанное даёт понимание о увеличении важности кадровой политики в деятельности предприятия. Ведь от того какой кадровый состав, и как мы смогли организовать работу внутри коллектива, будут зависеть качество выполнения работ. От качества работы, будет зависеть репутация и доход предприятия. Предприятие не достигает намеченных целей, теряют

клиентов и прибыль. Важно ответственно подойти к каждому их этапов осуществления кадровой политики, начиная от трудоустройства, стажировки, обучения, мотивации, условий труда, заинтересованности и т.д. если сделать все правильно, это даст свои плоды, сформируется хорошо обученный и слаженный коллектив, готовый работать и достигать целей. Ну и конечно нужно не забыть о мониторинг и оценке кадровой политики, и при необходимости внести соответствующие изменения.

Использованные источники:

1.Алехина, О.Е. Развитие работников организации// Управление персоналом. 2019. С.50-52

2. Андреева И.В., Бетина О.Б., Организационная культура -учебное пособие – 2019. - С. 293.

3. Бутцева, Г.И., Горшков, В.Г. Влияние кадровых решений на эффективность управления предприятиями // Управление персоналом. 2019. №10. С.15-17.