

**Шульгин Р.А**

**Студент**

**ЗабГУ**

**Россия, Чита**

## **КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**Аннотация:** данной статье рассмотрены понятие и определение кадровой политики как важнейшего инструмента управления персоналом.

**Ключевые слова:** кадровая политика, персонал, кадры, система управления персоналом, менеджмент, человеческие ресурсы.

В настоящее время в управлении компаниями инвестиции в человеческий капитал приобретают всё более значимое место. Успешные компании тратят на развитие человеческих ресурсов до 20 % своего дохода. Наличие или отсутствие официально сформулированной кадровой политики, указывает на то, какое место в системе управления предприятием занимают человеческие ресурсы. Ключевым фактором повышения эффективности деятельности предприятия является отношение к кадрам предприятия. Чтобы высококвалифицированных специалистов, которые являются ядром предприятия, стимулировать их к эффективной работе, руководителям необходимо наладить эффективное функционирование кадровой работы. Роль персонала как фактора и одного из ресурсов производственной и финансовой деятельности выросла в последние годы. До недавнего времени персонал рассматривался наравне с другими факторами производства. Однако впоследствии было доказано, что именно персонал выступает драйвером развития предприятия и от его компетенции самым непосредственным образом зависит эффективность использования остальных ресурсов предприятия.

В широком смысле кадровая политика — это комплекс методов и приемов в рамках системы управления персоналом, а в узком смысле документ,

описывающий данный комплекс. Кадровую политику предприятия также можно определить, как совокупность мероприятий по управлению персоналом, направленных на обеспечение предприятия необходимым количеством и качеством трудовых ресурсов с учетом поступательного развития организации

Основные принципы, которые необходимо соблюдать при формировании кадровой политики предприятия: человеческие ресурсы признаются ключевым ресурсом производственно-хозяйственной деятельности, экономически целесообразным и полезным, а также социально значимым. Помимо этого, они являются основным фактором эффективного и конкурентоспособного функционирования компании. Ориентация управления человеческими ресурсами на стратегию развития предприятия. В основе этого принципа можно выделить интеграцию кадровой (управленческой) стратегии в корпоративную стратегию, при этом предполагается учет долгосрочных перспектив развития персонала как одного из конкурентных преимуществ компании в системе рыночных отношений. Принцип инвестиционной целесообразности предполагает признание экономически выгодными капиталовложения, которые самым непосредственным образом связаны с привлечением, развитием и использованием трудовых ресурсов. Также этот принцип можно сформулировать как принцип соотнесения затрат с полученными результатами. Учитывая, что сферой деятельности любого коммерческого предприятия является рыночная среда, данный принцип выступает одним из центральных. Принцип самоуправления и демократизации — привлечение персонала всех уровней к управлению, грамотное делегирование полномочий в рамках должностных обязанностей, развитие сотрудничества и партнерства — вот содержание данного принципа. Принцип развития персонала. На современном этапе развития рыночных отношений для предприятия объективной необходимостью является создание условий для обучения и поступательного развития работников компании с целью максимально возможного раскрытия их творческих, интеллектуальных

и предпринимательских способностей. Принцип повышения качества трудовой деятельности. Принцип профессионального управления подразумевает необходимость повышения организационного статуса и уровня профессионализма специалистов отдела кадров. Принцип инноваций заключается в регулярном совершенствовании форм организации трудовой деятельности, обновлении методов побуждения и воздействия на работников с целью повышения эффективности производственной и творческой деятельности. Также к этому принципу можно отнести разработку и внедрение прогрессивных технологий развития и оценки трудовых ресурсов.

Таким образом, кадровая политика организации формирует:

- требования к сотрудникам при приёме на работу (к уровню знаний, стажу и т. д.);
- осуществление «капиталовложений» в трудовые ресурсы; отношение к планомерному влиянию на рост уровня квалификации работников в нужной сфере;
- мероприятия по стабилизации коллектива (полностью или определенной структурной единицы);
- специфику обучения трудовых резервов компании и переподготовку специалистов.

Унчаева, А. А. Кадровая политика как инструмент управления персоналом / А. А. Унчаева. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 32 (270). — С. 42-45. — URL: <https://moluch.ru/archive/270/61975/> (дата обращения: 10.01.2023)