

Актуальные вопросы развития науки и образования на современном этапе:  
опыт, традиции, инновации

**Шепелина Вера Витальевна,**

студентка 2 курса,

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина»,

г. Краснодар

## **КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

**Аннотация.** В статье рассматривается актуальность кадровой политики, ее принципы, методы. Также обозначаются основные проблемы, с которыми сталкивается кадровая политика на современном этапе развития.

**Ключевые слова:** кадровая политика, методы, принципы управления персоналом.

Кадровая политика представляет собой мощный инструмент организации работы персонала в организации. В современных условиях, особенно важно совпадение стратегии компании и кадровой политики. При соблюдении этого условия вектор развития организации будет заложен правильно.

Экономическая и политическая обстановка последних лет заставляет кадровую политику работать с такими элементами как человеческие отношения, социальная политика, социальные ценности, трудовые конфликты, социальное развитие и программы. Не смотря на социальную ориентированность кадровой политики, уровень компетентности отечественных компаний в области управления персоналом падает. Данное негативное явление необходимо прорабатывать так как от качества использования кадровой политики зависит эффективность функционирования не только отдельно взятой организации, но и страны в целом.

## Актуальные вопросы развития науки и образования на современном этапе: опыт, традиции, инновации

Основной проблемой в Российской Федерации, с которой сталкивается кадровая политика сводится к слабой законодательной системе: отсутствие согласованного правового поля в регулировании вопросов разного уровня.

Большое внимание в России уделяется планированию и реализации программ в сфере экономического и социального комплекса, модернизации процессов во всех сферах деятельности, антикризисные программы и другое. Однако все эти меры не смогут успешно работать и реализоваться при отсутствии эффективной кадровой политики. Кадры, персонал составляют сердцевину ресурсов каждой страны.

В классическом представлении кадровая политика строиться на следующих элементах:

1. Политика оплаты труда – высокий уровень заработной платы, который может конкурировать с уровнем других крупных организациях.

2. Подготовка кадров – планирование кадрового состава, проработка цикла работы с персоналом, от этапа подбора до этапа высвобождения.

3. Политика трудовых отношений – использование успешных практик для решения трудовых конфликтов.

4. Политика занятости – синтез, который складывается из обеспечения безопасности труда, благоприятных условий работы, повышения уровня удовлетворенности работой у сотрудников.

Далее рассмотрим принципы, на которых основывается современная кадровая политика:

1. Принцип подбора персонала.

Подбор и прием кандидатов на вакансии осуществляется через рекрутеров или HR-отделы, также многие компании пользуются услугами кадровых агентств.

## Актуальные вопросы развития науки и образования на современном этапе: опыт, традиции, инновации

Процесс подбора происходит через ряд собеседований, тестирований и т.д. Понятие «кумовство» уходит в прошлое, компании стремятся официально набирать персонал. Существует проект рекомендаций, но претендент на должность наравне со всеми проходит вступительные испытания.

### 2. Принцип роста.

Каждая компания хочет, чтобы ее сотрудники были настоящими профессионалами, поэтому большую популярность набирают развитие и обучение персонала внутри компании. Создаются отдельные службы, которые организуют обучения для сотрудников. Существует понятие обязательное, профессиональное и общее обучение. Часто компании сотрудничают с образовательными организациями, коучами и тренерами.

Главный фокус направлен на развитие профессиональной экспертизы сотрудника, а развитие вертикальной карьеры выступает как следствие. Многие организации проводят ежегодные программы кадровых перемещений и кадрового резерва.

### 3. Принцип единства понимания целей.

Важно доносить до сотрудников цели и стратегию компании. Единое понимание целей приведёт к эффективной реализации всех проектов, задач. Качество выполнения целей на каждом уровне влияет на общий результат компании.

### 4. Принцип командной работы.

На этапе подбора компания ставит цель нанять людей, которые эффективно работают в команде. Командная работа не предусматривает перекладывание ответственности, а наоборот подчеркивает эту зону за каждый членом команды. В команде должен проходить синтез энергии, которую направляют на оперативное выполнение задач на высоком уровне. Команда рассматривается как умение ра-

Актуальные вопросы развития науки и образования на современном этапе:  
опыт, традиции, инновации

ботать не только внутри отдела, но между подразделениями, дисциплинами. В условиях Пандемии Covid-19 принцип работы в команде встал на первую ступень, так как даже находясь на удаленном формате работы сотрудники должны уметь работать сообща.

5. Принцип материального вознаграждения.

Заработная плата складывается из количество отработанных часов и ставки сотрудника. В Российской Федерации существует 16 способов оплаты труда. Премияльная часть заработной платы начисляется пропорционально уровню достижения показателей премирования и финансовых показателей. Заработная плата платится не за усилия, а за результаты, и главным образом за те, которые отражаются на прибыли.

6. Принцип морального вознаграждения.

Под моральными вознаграждениями подразумевается достигнутые результаты и признание приверженности сотрудника корпоративным принципам. Поощрение сотрудников происходит по средствам вручения «Почетных грамот», премий.

В ходе развитию кадровой политики сформировалась методы реализации. В сфере занятости ключевым является зондирование рабочих мест, условий труда, методов найма, отбора, мониторинг тенденций на рынке труда.

В зоне развития сотрудников ставку делают на саморазвитие работника, работодатель создают условия труда, при которых сотрудник может совершенствовать свои навыки и развивать новые. Также используются развивающие программы и сессии внутри компании для определенных групп. Например, для молодых специалистов или отдела логистики.

## Актуальные вопросы развития науки и образования на современном этапе: опыт, традиции, инновации

Важную роль играет стиль управления персоналом. Современная компания уходит от жестких мер по управлению персоналом, в первую очередь менеджмент компании стремится быть клиентоориентированным, социально ориентированным. Модной тенденцией в кадровой политике является создание спортивных команд, а также профсоюзов.

Таким образом, кадровая политика является важнейшей частью стратегически ориентированной политики организации, которая определяет философию и принципы, реализуемые руководством в отношении человеческих ресурсов.

Цель кадровой политики – обеспечение оптимального баланса обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.

### *СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ*

- 1. Аверин А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации. 3-е изд. – М., 2018. – 224 с.*
- 2. Голубев К.М., Молочников Н.Р., Захарова Л.Н. Особенности управления персоналом в системе государственной службы // Устойчивое развитие: общество и экономика: сборник трудов конференции. – Краснодар, 2016. – С. 32-35.*
- 4. Строителева Т.Г., Борисов С.А., Беяева Т.А. Методические аспекты исследования интеллектуального потенциала // Экономика устойчивого развития. – 2019. – № 3 (19). – С. 203-207.*
- 6. Скоробогатова Т.Н., Подсмашная И.Н. Синергетический эффект человеческой и инновационной составляющей в системе интеллектуального потенциала сервисного предприятия // Экономика и управление. – 2018. – № 5. – С. 86-91.*