

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК СИСТЕМА РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Оруч Татьяна Анатольевна¹

Поволжский государственный университет сервиса, г.о. Тольятти

Аннотация. Актуальность представленной статьи обусловлена тем, что в условиях рыночной экономики одним из факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия является обеспечение высокого качества кадрового потенциала. Сутью же кадровой политики является работа с персоналом, соответствующая концепции развития организации. Кадровая политика это составная часть стратегически ориентированной политики организации.

Ключевые слова: кадровая политика, цель, структура, направления оценки, основные направления совершенствования кадровой политики.

Реализация целей и задач управления персоналом осуществляется через кадровую политику. Кадровая политика - главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой предприятия. В этом отношении кадровая политика представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом. Кадровая политика - это сознательная, целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников [1].

Цель кадровой политики организации - обеспечение своевременного обновления и сохранения количественного и качественного состава кадров и его развития в соответствии с потребностями организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда, которое достигается посредством обоснованного формирования кадровой политики.

Структура кадровой политики предприятия представлена на рисунке 1.

¹Кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и управление» Поволжского государственного университета сервиса, г.о. Тольятти.



Рис. 1. Структура кадровой политики предприятия

Поскольку формирование кадров предприятия связано не с однозначным решением, а с альтернативностью возможных путей с выбором наиболее эффективного из них, то правомерна постановка вопроса и о выборе стратегии трудоустройства с учетом всех факторов и обстоятельств, характерных для настоящего и будущего.

При выборе кадровой политики учитываются факторы, свойственные внешней и внутренней среде предприятия, такие как:

- требования производства, стратегия развития предприятия;
- финансовые возможности предприятия, определяемый ими допустимый уровень издержек на управление персоналом;
- количественные и качественные характеристики имеющегося персонала и направленность их изменения в перспективе;
- ситуация на рынке труда (количественные и качественные характеристики предложения труда по профессиям предприятия, условия предложения);
- спрос на рабочую силу со стороны конкурентов, складывающийся уровень заработной платы;
- влияние профсоюзов, жесткость в отстаивании интересов работников;
- требования трудового законодательства, принятая культура работы с наемным персоналом [2].

Основная цель в управлении персоналом заключается в обеспечении предприятия необходимым числом работников, эффективно выполняющих требуемые производственные функции, то есть осуществляющих производственное поведение, направленное на достижение целей предприятия.

Система управления персоналом должна быть основана на рациональном и обоснованном планировании человеческих ресурсов, использовании современных HR-технологий и эффективных мотивационных механизмов, позволяющих обеспечить эффективное производство и решать стратегические

задачи на высоком профессиональном уровне. Основные направления совершенствования кадровой политики предприятия представлены на рисунке 2.

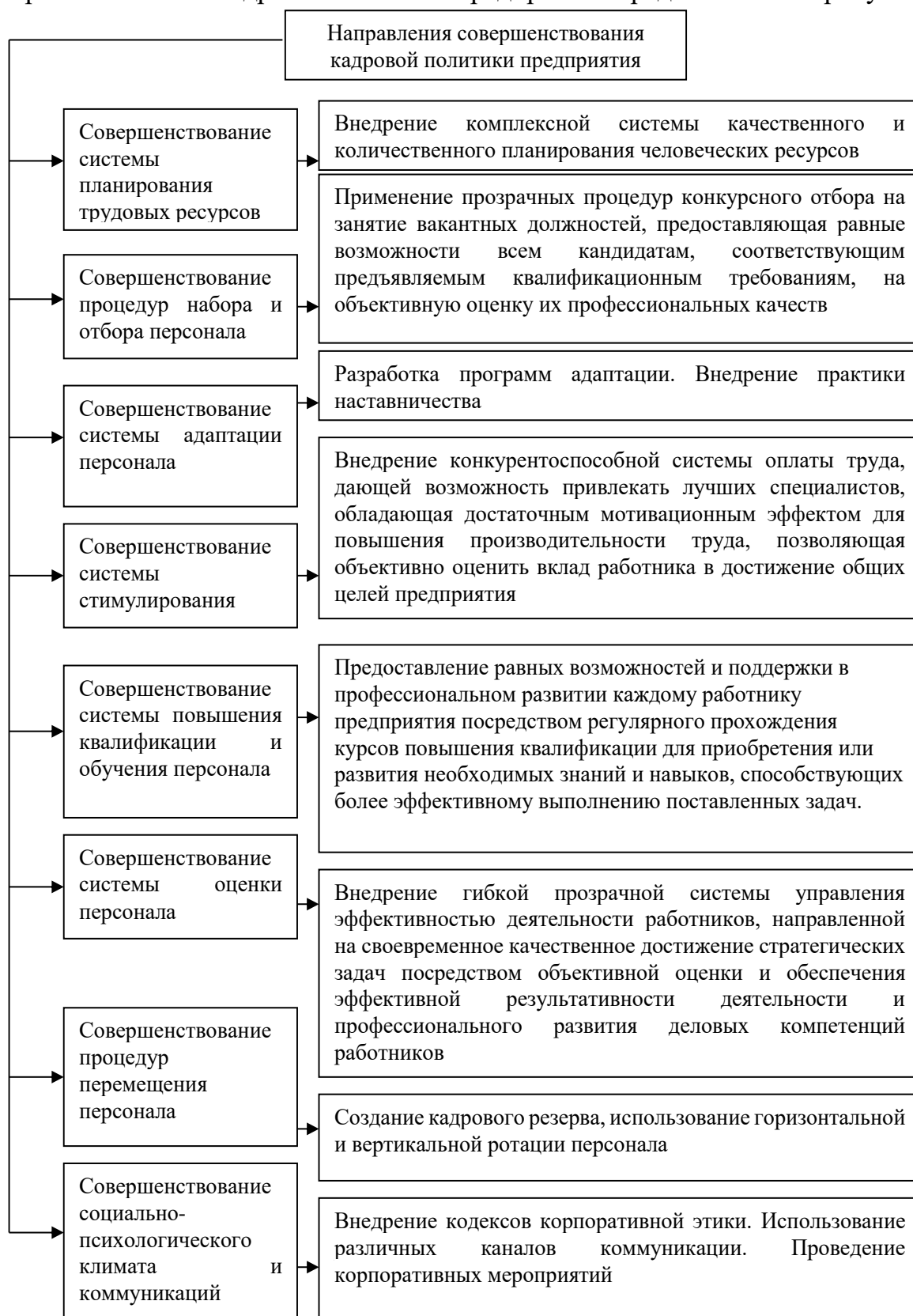


Рис. 2. Основные направления совершенствования кадровой политики предприятия

Таким образом, можно сделать вывод, что эффективное развитие предприятия в целом и управление персоналом в частности заключается в системном подходе к формированию кадровой политики предприятия. Она необходима для слияния усилий всего персонала предприятия для решения поставленных задач. Кадровая политика должна совпадать с концепцией развития предприятия и рассматриваться как важная стратегия эффективного управления персоналом [3].

Список использованных источников:

1. Вахрушев, В. Д. Организация труда персонала (практикум) [Электронный ресурс] : Уч. пособ. / В. Д. Вахрушев. - М. : МГАВТ, 2013. - 140с. - Режим доступа: <http://znanium.com>.
2. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом [Электронный ресурс] : учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом" / А. Я. Кибанов ; Гос. ун-т упр. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - Документ HTML. - М. : ИНФРА-М, 2014. - 446 с. : ил. - Библиогр.: с. 437. - (Высшее образование - Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=426081>
3. Артеменко Т. С. Государственная кадровая политика в современном обществе // Молодой ученый. — 2017. — №51. — С. 144-146. — URL <https://moluch.ru/archive/185/47398/>

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ И НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ: ТИПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Скорниченко Наталья Николаевна¹

Поволжский государственный университет сервиса, г.о. Тольятти

Аннотация: Статистика свидетельствует о том, что в современных условиях действуют более 400 тысяч НКО, в деятельности которых принимают участие более 800 тыс. человек. В связи с этим является достаточно актуальной проблема анализа особенностей взаимодействия органов местного самоуправления и некоммерческих организаций.

Ключевые слова: некоммерческие организации, организационно-правовые формы НКО, органы местного самоуправления, типы взаимодействия НКО с местной властью, источники финансирования НКО.

Согласно ст. 2 пункту 1 ФЗ № 7 от 12.01.1996г. «О некоммерческих организациях», некоммерческие организации (далее НКО) – «это организации,

¹Кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и управление» Поволжского государственного университета сервиса, г.о. Тольятти.