

**Нугербекова Айнур Асхатовна**

*Казахский гуманитарно-юридический инновационный университет  
магистрант ОП "Деловое администрирование", группа МДА-222*

*(Республика Казахстан, г. Семей)*

*E-mail: ainura--98@mail.ru*

**Тахтаева Римма Шаймардановна**

*Казахский гуманитарно-юридический инновационный университет  
(Республика Казахстан, г. Семей)*

*E-mail: rimmatahtaeva@mail.ru*

**Закимов Бакыт Турсынханович**

*Казахский гуманитарно-юридический инновационный университет  
(Республика Казахстан, г. Семей)*

*E-mail: zakimovb@mail.ru*

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

**Аннотация** В статье рассмотрены особенности изучения кадровой политики как инструмента управления персоналом. Предложены варианты решения задач кадровой политики. Можно утверждать, что управление трудовыми ресурсами, сегодня, должно быть направлено на достижение эффективности работы предприятия, самих работников, развитию у них потребностей высокого уровня и способностей к творческой деятельности, коммуникативности и внутренней заинтересованности в развитии и совершенствовании деятельности своей организации.

**Ключевые слова:** кадровая политика, управление персоналом, предприятие, кадровые службы, трудовые ресурсы, кадровый потенциал.

В период пандемии в работе организаций произошли изменения. Данные изменения также коснулись и кадровой политики, они были связаны с тем, что большая часть сотрудников разного уровня были отправлены в отпуск. Оставшаяся часть кадров работала в условиях удаленного обслуживания.

Цели и задачи управления персоналом достигаются посредством кадровой политики.

Кадровая политика является ключевым направлением сотрудничества с работниками, которое представляет собой ряд базовых принципов, предоставляемых обслуживающим персоналом предприятия. В связи с этим кадровая политика является стратегическим поведением при работе с сотрудниками.

«В настоящее время кадровая политика представляет собой осознанную и целенаправленную деятельность, направленную на создание

рабочей группы, которая будет наиболее способствовать целям и приоритетам компании»[1].

«Задачи кадровой политики могут быть решены различными способами, и выбор вариантов широк»[1]:

- «работники работают или спасают»[1];

- Если вы сохраните, какой метод лучше:

- А) «Переход на упрощенную форму работы»[1];

- Б) «использовать ненормальную работу на других объектах»[1];

- В) «проводить долгосрочное обучение и т.д»[1];

- «Обучите работников самостоятельно или найдите тех, кто прошел необходимую подготовку»[2];

- «Сделать вечеринку или переобучить сотрудников, освобожденных от предприятия»[2];

- «в соответствии с разумным использованием, пригласить больше работников или освободить текущее количество людей»[2].

«Инвестируйте деньги в «дешевое» обучение, но специально для рабочих, или «дорогое», но оперативное и т. д.»[3].

«Ввиду того, что формирование работников предприятия является не только четким решением, но и наиболее эффективной альтернативой, целесообразно выбрать стратегию предложения рабочей силы с учетом всех текущих и будущих факторов и обстоятельств»[2].

«При выборе кадровой политики внешняя и внутренняя среда компании имеет определенные факторы, такие как»[3]:

- «Производственные требования, стратегия развития предприятия»[3];

- «Финансовые возможности предприятия, приемлемый уровень затрат на управление персоналом, определяемый ими»[3];

- «Количественные и качественные характеристики существующего персонала и направления будущих изменений и т.д»[3];

- «Условия рынка труда (количественные и качественные характеристики предложения труда, предоставляемые предприятиями, условия поставки) »[3];

- «спрос на рабочую силу со стороны конкурентов и появление заработной платы»[3];

- «влияние профсоюзов, политика жесткой экономии защищают интересы работников»[3];

- «Требования законодательства о труде, культура работы с наемными работниками и т. д.»[3].

В современных условиях общие требования к кадровой политике следующие:

1. «Кадровая политика тесно связана со стратегией развития (или выживания) предприятия»[5]. «В связи с этим он реализует эту стратегию от имени сотрудников»[5].

2. «Кадровая политика должна быть достаточно гибкой»[5]. С одной стороны, это означает, что она должна быть стабильной, потому что это

определенная стабильность, связанная с определенными ожиданиями сотрудников, с другой стороны, она динамична, регулируются изменения в корпоративной стратегии, производственных и экономических условиях»[5]. «Все стороны, обеспокоенные интересами работников и связанные с организационной культурой компании (компаний), должны поддерживать стабильность»[5]. «Последнее включает в себя общие ценности и убеждения сотрудников и определяет кодекс поведения сотрудников и характер предприятия»[5].

3. «Поскольку формирование опытной рабочей силы связано с определенными затратами предприятия, кадровая политика должна быть экономически обоснованной, то есть производной от его реальных финансовых возможностей»[5].

4. «Кадровая политика обеспечивает персонал персонализированным методом»[5].

Кадровая политика реализуется через кадровую работу. Поэтому выбор кадровой политики связан не только с определением основных целей, но и со средствами, методами, приоритетами и различиями.

Деятельность персонала основывается на правилах, традициях, процедурах, непосредственном отборе сотрудников, их необходимом обучении, трудоустройстве, использовании, переподготовке, мотивации, поощрении и других системах.

Форма кадровой политики:

- Требования к этапу трудоустройства на этапе трудоустройства (уровень образования, пол, возраст, срок службы, уровень специальной подготовки и т. д.);

- «инвестиционное» отношение к рабочей силе оказывает целенаправленное влияние на развитие всех аспектов занятой рабочей силы;

- Стабилизировать отношение команды (всей команды или части команды);

- Характер, глубина и широта обучения новых работников на предприятии и отношение к обучению работников;

- Отношение к внутренней мобильности сотрудников и т. д. [5].

Согласно кадровой политике, существует систематическая теоретическая точка зрения, принципы, правила и нормы, которые определяют основные направления работы с работниками, а также методы работы, которые могут создать высокопродуктивную, объединенную команду.

Вместо этого политика открытого исходного кода направлена на привлечение внешних сотрудников, обучение сотрудников во внешних центрах и повышение мотивации персонала.

При разработке кадровой политики рекомендуется учитывать особенности корпоративной культуры организации, что положительно скажется на успешности ее реализации. Механизм также должен быть включен в систему кадровой политики для обеспечения его гибкости,

например, в случае изменения целей организации своевременная корректировка его возможностей требует модернизации структуры персонала, его подготовки и обучения.

**Список использованных источников:**

1. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия. - М.: ИНФРА-М, 2000.
2. Кадровая политика организации: направления, содержание и особенности осуществления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://reftrend.ru> (дата обращения 19.12.2020).
3. Иванов М.А., Шустерман Д.М. "Организационное развитие" как подход к управлению и консультированию М.: ИНФРА-М, 2002 - 365с.
4. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М: ЮНИТИ, 2002. -560 с.
5. Теоретические основы формирования делового имиджа / Г. М. Бураканова, И. Н. Коровин // Региональный вестник Востока.- 2000.- N3.- С. 155- 162.