

Сетевой научный журнал «Мировые цивилизации» values <https://wcj.world>

2017, Том 2, №2 / 2017, Vol 2, No 2 <https://wcj.world/issues/vol2-no2.html>

URL статьи: <https://wcj.world/PDF/05MZ217.pdf>

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Пантелеева Т.А., Панюшкина Е.С. Кадровая политика в торгово-промышленном предприятии // Мировые цивилизации Том 2, №2 (2017) <https://wcj.world.ru/PDF/05MZ217.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

**УДК 338.1**

**Пантелеева Татьяна Александровна**

НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций», Россия, Москва  
Доцент кафедры «Теоретической и прикладной экономики»  
Кандидат филологических наук  
E-mail: [Tatata070707@mail.ru](mailto:Tatata070707@mail.ru)

**Панюшкина Екатерина Сергеевна**

НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций», Россия, Москва  
Факультет «Экономики и управления»  
Студент 4 курса  
E-mail: [alexeeva.gameplay@yandex.ru](mailto:alexeeva.gameplay@yandex.ru)

## **Кадровая политика в торгово-промышленном предприятии**

**Аннотация.** Статья посвящена изучению теоретических аспектов кадровой политики, рассматриваются различные виды кадровой политики, а также ее особенности в сфере торгово-промышленных предприятий.

**Ключевые слова:** кадровая политика; управление персоналом; мотивация

В современных реалиях важное место занимают мероприятия по повышению качества работы с персоналом, а также использование для этого отечественных и зарубежных методик по подбору, адаптации и переобучению персонала, которые устоялись со временем. «Управление человеческими ресурсами – представляет собой направление менеджмента, основной целью которого является повышение эффективности деятельности организации посредством создания благоприятных условий для трудовой деятельности её персонала» [1, с. 10]. Немаловажной проблемой на данный момент является проблема в области кадрового планирования и взаимодействия торгово-промышленного предприятия со своим персоналом. Во многих организациях кадровому планированию не уделяется должное внимание, кадровые службы не адаптируются под новые реалии, они не занимаются адаптацией и переобучением персонала из-за этого компания неэффективно развивается. От грамотно подобранного персонала зависит многое в деятельности организации. При создании кадровой политики важной целью является создание позитивной атмосферы среди коллег, а также их сплочённости и нацеленности на одну цель. Но не стоит пренебрегать и продвижением перспективных сотрудников на более высокие должности. Исходя из этого, наиважнейшей задачей кадровой политики предприятия является обеспечение в повседневной кадровой работе учета интересов всех категорий работников и социальных групп трудового коллектива.

Кадровая политика – это система мер по работе с персоналом, которая соединяет в себе различные формы деятельности. Реализация кадровой политики проводится кадровыми

службами. «Кадровая служба – совокупность специализированных структурных подразделений в сфере управления предприятием вместе с занятыми в них должностными лицами (руководители, специалисты, исполнители), призванными управлять персоналом в рамках избранной кадровой политики» [3, с. 34]. Любая организация разрабатывает и осуществляет собственную кадровую политику. Кадровая политика, применяемая на том или ином предприятии, имеет определенную необходимость использования на практике определенных методов отбора и использования кадров, но в то же время она не занимается их детальным анализом. В общественно-финансовых концепциях основными компонентами являются: человек, его круг интересов, потребности, ценности и установки. Непосредственно люди оживляют и генерируют систему управления. Человек в компании является и объектом, так и активным субъектом управления. Вместе с кадровой политикой тесно граничит такое понятие как управление персоналом. Оба этих понятия в совокупности дают сильный толчок в развитии кадров на предприятии. Управление персоналом – это комплекс направленных действий управляющего состава компании, а также руководителей и специалистов подразделений, охватывающих определение потребности в персонале в согласовании с целью и возможностями компании. Управление персоналом отвечает за следующие функции: планирование работы с персоналом (вовлечение, отбор, подбор и высвобождение); расстановка и разделение персонала, его использование; изучение и оценка персонала; ротация персонала, перемещение в концепции управления; формирование менталитета персонала, повышение квалификации, образования, компетенции, накопление навыка; мотивация и поощрение персонала, формирование благоприятных условий с целью результативной работы.

Кадровая политика классифицируется на несколько видов политики организации и основывается, как правило, на влиянии кадрового (управленческого) аппарата на персонал. Существует несколько основных видов кадровой политики [4, с. 36-38]:

- Пассивная. Сущность пассивной кадровой политики заключается в том, что у кадровой службы организации имеется четкая поставленная система действий в отношении своего персонала, а потому кадровая работа, как правило, сводится к скорейшей ликвидации различного рода негативных ситуаций или последствий. Руководство же не обладает определёнными программами действий по отношению к своему персоналу. В финансовой области кадровая проблематика отражается на уровне определенной справки, носящей в себе информацию о том, какие на данный момент кадровые проблемы присутствуют на предприятии и какие существуют пути для их скорейшего разрешения. Используя данный вид кадровой политики, работники кадровой службы работают в режиме экстренного реагирования для того, чтобы моментально отреагировать на те или иные конфликтные ситуации, разрешить их и не допустить их повторного появления.

- Реактивная. Сущность реактивной кадровой политики предполагает наличие у руководителей определенных четких прогнозов развития кризиса и негативного состояния в работе персонала. При такой кадровой политике кадровые службы, как правило, развиты, но не имеют определенной программы действий.

- Превентивная. Сущность превентивной кадровой политики предполагает, что руководство, осуществляющее контроль над симптомами кризисной ситуации в работе персонала предпринимает особые меры. Данное руководство подразумевает не только лишь внешнюю систему работы с персоналом (составление плана, подбор, выбор, расстановку и т. п.), но и комплекс условий общественно-эмоционального, нравственного характера – демократичный образ управления, заботливое отношение к потребностям человека, учет его личных отличительных черт и прочее. В программах развития организации содержатся краткосрочные и среднесрочные прогнозы потребности в кадрах, а также сформулированы

задачи по развитию персонала. Основная проблема таких организаций – разработка целевых кадровых программ.

- **Активная.** Сущность активной кадровой политики заключается в наличии у руководителей компании не только четких прогнозов, но и программ действий, а кадровые службы способны разработать эффективную антикризисную систему. Имеется ввиду, что активная кадровая политика будет иметь высокий коэффициент эффективности в том случае, если будут обозначены не только основные цели и ценности, но и будет выявлена и показана система, благодаря которой будет являться возможным достичь оптимального состояния потенциала каждого работника. Ко всему этому также необходимо причислить проблемы взаимодействия руководителей компании с профсоюзами и службами занятости, обеспечение защищенности персонала, исследование принципиально новейших подходов к приоритету ценностей. Главное внутри компании – сотрудники, а за ее пределами – покупатели продукции. Немаловажно направить понимание персонала к покупателю, а никак не к угождению шефу; к прибыли, а не к расточительству; к новатору, а никак не к отсталому механическому исполнителю; переключиться к общественным общепризнанным меркам, базирующимся на крепком финансовом фундаменте, никак не забыв о духовности и нравственности.

Для достижения эффективной кадровой политики на торгово-промышленном предприятии, компания должна провести ряд мероприятий, таких как: улучшить систему по подбору персонала начиная с отбора новых сотрудников, заканчивая их увольнением; заняться улучшением самого процесса по поиску нового персонала – важно улучшить процедуру поиска кадров и выставления объявлений. Принятие данных позволят поднять на новый уровень всю систему в подборе персонала. На многих предприятиях отделы кадров занимаются планированием численности работников, их главная задача – добиться такого результата, при котором на предприятии было бы такое количественное значение персонала, какое соответствует штатному расписанию. В результате анализа структуры персонала и расчётов показателей, компания определит количество сотрудников, которое ей необходимо. После принятия этих мер разрабатывается кадровая политика, основанная на полученных результатах, которая будет включать в себя все необходимые составляющие. При грамотной кадровой политике вырастет уровень подготовки и переподготовки кадров, а также будет способствовать сложению отношений между персоналом и их руководителям. Одной из основных проблем при подборе персонала, является различный уровень образования кандидатов. Кадровая служба должна работать в широком спектре, учитывая разный профессиональный уровень, специальность, опыта работы, а также их личностных качеств. Создание кадрового резерва из высококвалифицированных сотрудников поможет избежать негативных эффектов при ошибке в подборе неквалифицированного персонала, поэтому предприятию важно направить часть сил на его формирование. Грамотное управление персоналом важно на предприятиях любого размера и любого вида деятельности, будь то производство продукции или предоставление услуг. На менеджера возлагается важная задача по поиску нового и по адаптации уже работающего персонала. В цели кадровой политики должно быть включено создание связи между коллегами для эффективной работы все организации. «Управление, основанное на сотрудничестве и внимании к групповой работе сотрудников, часто расценивается как характеристика успешной организационной культуры. В такой организации менеджеры принимают решения, ставят цели и решают проблемы совместно с другими сотрудниками» [2, с. 38]. Ни одна компания не сможет достичь поставленных целей, если у неё нет квалифицированного персонала. Данное положение считается основным в концепции управления персоналом. Для увеличения эффективности в управлении необходимо разделять управленческий персонал и производственный. Следуя данным критериям, к персоналу управления необходимо причислить сотрудников, которые

целиком, либо отчасти заняты управленческим трудом (главы, их заместители, эксперты и промышленный штат).

Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности и производственной политики организации. Для эффективной и полезной работы персонала, компании придерживаются правил, суть которых заключается в постоянно проведении работ по корпоративной этике и культуре, что в результате дает эффект, направленный на воспитание каждого работника на предприятии. Для еще более эффективной деятельности применяются морально-психологические методы стимулирования. Следует бесплатно или с небольшой доплатой выдавать путевки в лечебно-оздоровительные центры работникам (или их детям, если есть), проработавшим более трех лет. Применять признание, которое может быть личным и публичным. Награждая работников за эффективную, плодотворную работу, руководство предприятия повысит работоспособность, мотивацию персонала увеличит производительность труда, непосредственно связанную с конечными результатами работы. Улучшив условия обслуживания предприятия с помощью особого внимания к клиенту, доброжелательности, предприятие тем самым увеличит количество своих постоянных клиентов, следовательно, возрастет прибыль организации. Использование разных конфигураций стимулирования и мотивации работы даст возможность руководству компании объединить состав, увеличить профессиональную подготовку персонала и гарантировать превосходную возможность для стремительного развития компании. Результат работы компании в кризисном периоде во многом находится в зависимости от правильной оценки состояния персонала и своевременных операций, нацеленных на укрепление его сплоченности, повышении профессионализма и патриотичности, в усовершенствовании рабочей дисциплины, а кроме того поощрении инициативы.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Лапшова О. А. Управление персоналом. Учебник и практикум для СПО. – М.: Юрайт, 2017. – 406 с.
2. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. – 3 изд. – М.: Юрайт, 2017. – 424 с.
3. Одегов Ю. Г., Лабаджян М. Г. Кадровая политика и кадровое планирование. Учебник и практикум для академического бакалавриата. – М.: Юрайт, 2016. – 444 с.
4. Рогов Е. И. Психология управления персоналом. Учебник для академического бакалавриата. – М.: Юрайт, 2017. – 350 с.

**Panteleeva Tatiana Aleksandrovna**

Institute of world civilizations, Russia, Moscow

E-mail: [Tatata070707@mail.ru](mailto:Tatata070707@mail.ru)

**Panyushkina Ekaterina Sergeevna**

Institute of world civilizations, Russia, Moscow

E-mail: [alexeeva.gameplay@yandex.ru](mailto:alexeeva.gameplay@yandex.ru)

## Personnel policy in industrial-commercial enterprise

**Abstract.** The article is devoted to studying the theoretical aspects of personnel policy, discusses the various types of staffing policy, as well as its peculiarities in the sphere of trade and industrial enterprises.

**Keywords:** personnel policy; personnel management; motivation

### REFERENCES

1. Lapshova O. A. the personnel Management. The tutorial and workshop for the act. – M.: Yurayt, 2017. – 406 p.
2. Morgunov E. B. personnel Management: research, evaluation, training. – 3rd ed. – M.: Yurayt, 2017. – 424 p.
3. Odegov Y. G., M. G. Labaran Personnel policy and personnel planning. The tutorial and workshop for academic bachelor degree. – M.: Yurayt, 2016. – 444 S.
4. Rogov E. I. the Psychology of personnel management. The textbook for academic bachelor degree. – M.: Yurayt, 2017. – 350 p.