

ИШКАНА УЮМУНУН КАДРЛАРЫНЫН МААНИЛҮҮЛҮГҮ ЖАНА МАҢЫЗЫ

Дуйшеналиева А.Дж., Курегенова Д.А., Дыйканбаева Н.А.

(1) Н.Исанов атындагы КМКТАУнун «Менеджмент» кафедрасынын доценти, с.и.к., duishenaliyeva-a81@mail.ru;

(2) Н.Исанов атындагы КМКТАУнун «Менеджмент» кафедрасынын улук окутуучусу, kuregenovad@mail.ru;

(3) Н.Исанов атындагы КМКТАУнун «Менеджмент» кафедрасынын магистранты, nura.azimova17@gmail.com.

Аннотация. Кадр саясаты - бул адам факторунун өзгөчөлүктөрү менен алдын-ала аныкталган персоналды башкаруу тутумунда өзгөчө орунду ээлеген компаниянын өнүгүү стратегиясынын ажырагыс бөлүгү. Заманбап шарттарда өндүрүштү өнүктүрүүдө акыркыларынын ролу өсүп жаткандыгы кадр саясатын калыптандыруу көйгөйүн сапаттык жаңы деңгээлге көтөрүп жатат.

Өзөктүү сөздөр: кадр саясаты, кадрлар, квалификация, жумушка орноштуруу, мансаптык өсүш, эмгек келишими, жумушка орноштуруу саясаты.

СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Дуйшеналиева А.Дж., Курегенова Д.А., Дыйканбаева Н.А.

(1) доцент кафедры «Менеджмент» КГУСТА им. Н. Исанова, к.э.н., duishenaliyeva-a81@mail.ru;

(2) Старший преподаватель кафедры «Менеджмент» КГУСТА им. Н. Исанова, kuregenovad@mail.ru;

(3) Магистрант кафедры «Менеджмент» КГУСТА им. Н. Исанова, nura.azimova17@gmail.com.

Аннотация. Кадровая политика является неотъемлемой частью стратегии развития предприятия, занимая особое положение в системе управления персоналом, определяемое спецификой человеческого фактора. Возрастание роли последнего в развитии производства в современных условиях выдвигает на качественно новый уровень проблему формирования кадровой политики.

Ключевые слова: кадровая политика, персонал, квалификация, найм, карьерный рост, трудовой договор, политика занятости.

ESSENCE AND SIGNIFICANCE OF THE PERSONNEL POLICY OF THE ORGANIZATION OF THE ENTERPRISE

Duishenaliyeva A.Dj., Kuregenova D.A., Dyikanbaeva N.A.

(1) Associate Professor of the Department of Management, KSUCTA named after N. Isanov, Ph.D., duishenaliyeva-a81@mail.ru;

(2) Senior Lecturer of the Department of Management, KSUTA named after N. Isanova, kuregenovad@mail.ru;

(3) Master student of the Department of Management, KSUCTA named after N. Isanov, nura.azimova17@gmail.com.

Annotation. Personnel policy is an integral part of the company's development strategy, occupying a special position in the personnel management system, predetermined by the specifics of the human factor. The growing role of the latter in the development of production in modern conditions raises the problem of the formation of personnel policy to a qualitatively new level.

Keywords: personnel policy, personnel, qualifications, recruitment, career growth, labor contract, employment policy.

Кадровая политика предприятия, это важное направление по работе с кадрами, состоящая из набора определенных принципов, реализуемых кадровыми службами современных предприятий. Она есть ничто иное, как стратегическая линия поведения в работе с кадрами любой организации, она оказывает огромное влияние на деятельность трудового коллектива, с целью оказать влияния и объединить цели, приоритеты организации и персонала в целом.

Главным объектом кадровой политики, разумеется, является персонал предприятия. Персонал предприятия это: основной состав работников, то есть штат предприятия. Кадры, как известно, «решают всё», так как именно они задействованы в экономической, производственной деятельности предприятия, направленной непосредственно на получение материальных и иных ценностей. Они непрерывно учувствуют в производственном процессе, используя основные средства производства предприятия. Эффективность производства напрямую зависит от профессиональных качеств и квалификации персонала в целом.

В любом предприятии персонал делится на производственный и не производственный. К производственному персоналу относятся рабочие, которые непосредственно заняты производством продукции предприятия. Персонал не производственный не связан на прямую с производством продукции.

Категории персонала:

- рабочие;
- специалисты;
- служащие
- ученики;
- младший обслуживающий персонал;
- охрана.

В наше время, численность работников управления постоянно увеличивается и требования к ним постоянно возрастают, так как работа по подбору кадров на предприятии должна вестись грамотно, для эффективных достижений целей и прибыли компаний в будущем.

Цель и задача кадровой политики может быть разной и выбор альтернативных вариантов достаточно широк:

- уволить работника или сохранить;
- подготовить самим работников или найти уже с опытом работы;
- набирать дополнительные рабочие силы или научиться рационально, использовать уже имеющиеся силы.

Необходимые требования в кадровой политики:

- кадровой политике предприятия необходимо быть очень близко связанной со стратегией предприятия;
- иметь гибкость, и в тоже время стабильность, что важно для ожидания работника, с другой стороны динамичной, т. е уметь возможность корректировать себя в ответ на изменение тактики предприятия, либо возникшей производственной или экономической ситуации;
- обеспечивать к каждому работнику подход персонально;
- у кадровой политики предприятия формируется направление такой системы работы с кадрами, при которой она нацелена на получение экономического, а также социального эффекта, при соблюдении правил, нормативов и законов.

Кадровая политика имеет множество альтернативных методов решений ситуаций. Кадровая политика может быть слишком интенсивной и в тоже время не очень благоприятной для персонала, она может быть основанной на формальностях и соблюдением, прежде всего производственных целей, или же она может основываться на учете того, как ее реализация окажет влияние на трудовой коллектив. Содержание кадровой политики заключается не только в найме работников, но и их подготовка, развитие, обеспечение взаимодействия между работниками и предприятием. В то время как кадровая политика связана с выбором целей, рассчитанных на дальнюю перспективу, текущая кадровая работа направлена на оперативное решение кадровых вопросов. Между ними должна быть связь, как между стратегией и тактикой предприятия в достижении цели. Кадровая политика бывает общей, что касается кадров предприятия в целом и частной, то есть групп работников и категорий персонала.

Кадровая политика формирует требование к рабочей силе на стадии ее найма (образование, пол, возраст, стаж). Она должна увеличивать возможности предприятия, реагировать на изменяющиеся требования технологии и рынка в будущем.

Кадровая политика это: основная часть управленческой деятельности предприятия, которая должна сплотить рабочую силу предприятия, создавать благоприятные условия труда, карьерного роста, а также уверенности в завтрашнем

дне. В каждом предприятии управление кадрами носит стратегический и оперативный аспект. Концепция трех частей управления персоналом:

- производственный;
- финансово-экономический;
- социальный

В задачи кадровой политики входит:

- рост престижа организации;
- диагностика внутренних процессов в организации;
- меры по предупреждению причин увольнения сотрудников.

Главные проблемы в управлении предприятием это возраст сотрудников, квалификация, должностные обязанности и заработанная плата. Каждая из перечисленных проблем, должна рассматриваться и иметь пути решения.

Для того что бы сделать анализ кадровой политики организации, используют следующие методы оценки:

- количество и качество состава персонала;
- текучесть кадров на предприятии;
- на сколько учтены интересы работника и доволен ли он ими;
- на сколько гибкой является политика на предприятии.

Высокая квалификация кадрового потенциала это залог в успешной работе любого предприятия. Работа с кадрами предприятия это: не только прием сотрудника на работу, но и дальнейшее его развитие в организации, мотивации и сохранении его на предприятии избегая увольнений. Смотрите далее рисунок 1 формирование кадровой политики.

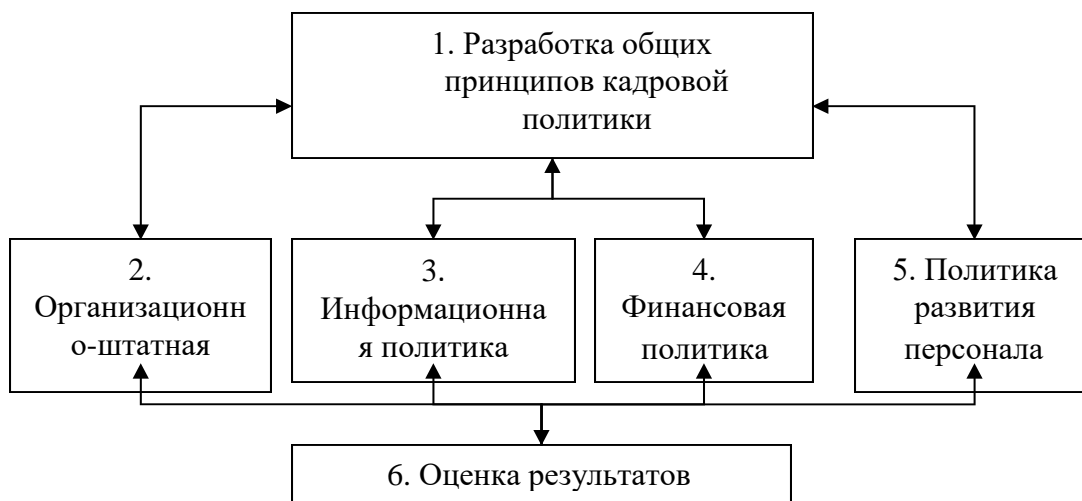


Рис. 1. Формирование кадровой политики

Организационно-штатная политика кадров – это формирование штатов сотрудников и потребность в них.

Информационная кадровая политика отвечает за движение информации о вакансиях предприятия, карьерного роста, социального пакета, других льгот.

Финансовая политика распределяет денежные средства, стимулирует оплату труда.

Политика развития персонала – это адаптация новых работников, карьерный рост, профессиональная ориентация, повышение квалификации.

Оценка результатов деятельности – это анализ кадровой политики и стратегии предприятия и выявление проблем. На управление персонал и кадровую политику оказывают влияние два фактора, внутренний и внешний. При внешнем факторе нужно обратить внимание в первую очередь на конкурирующие организации и их кадровый потенциал.

Заключенный трудовой договор между работником и работодателем является гарантией и стимулом условий труда, смотрите рисунок 2 ниже.

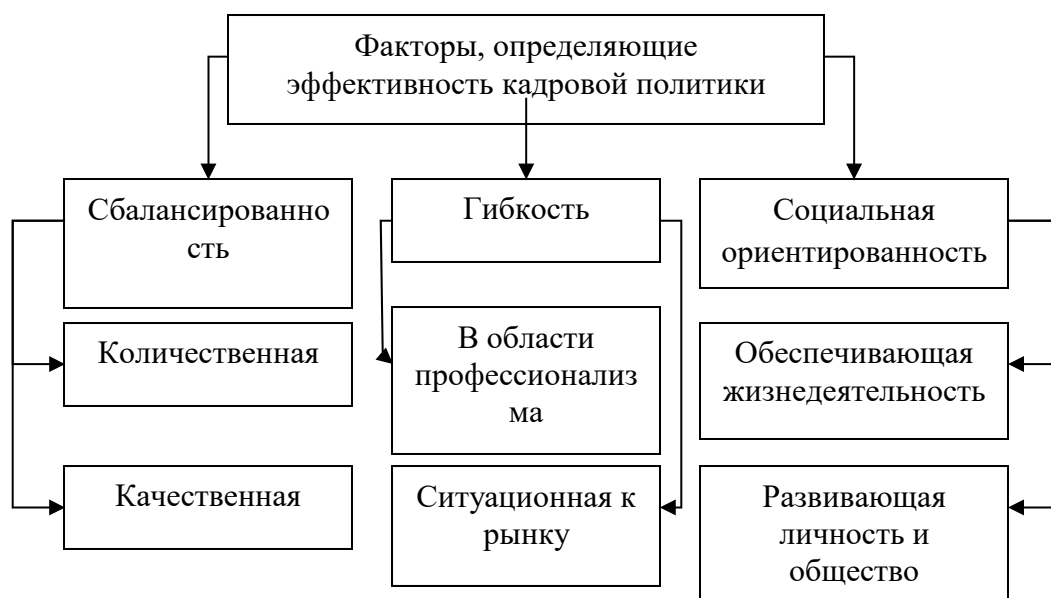


Рис. 2. Факторы эффективности кадровой политики

Гибкость кадровой политики это: залог успеха любого предприятия, в современных условиях, так как внешняя среда постоянно изменяется и оказывает на нее влияние, именно гибкость в системе управления способна сделать предприятие максимально конкурентоспособным.

Задачи кадровой политики:

1. Привлечь в организацию опытных и квалифицированных кадров;
2. Рационально использовать каждого работника;
3. Мотивировать и развивать их.

Кадровая политика направлена не только на получение экономического эффекта, но так же и социального, смотрите таблицу 1.

Таблица 1. – Типы кадровой политики

Кадровый процесс	Тип кадровой политики	
	Открытая кадровая политика	Закрытая кадровая политика
Набор кадров	Ситуация высокой конкуренции на рынке труда	Дефицит рабочей силы, отсутствие притока новых
Адаптация персонала	Внедрение новых для организации подходов, предложенных новичками	Напутствие за счет наставников, высокий сплоченный коллектив
Обучение и развитие персонала	Проводится во внешних центрах и заимствует что то новое	Внутрикорпоративные центры
Продвижение персонала	Затруднена, так как всегда идет набор персонала	Проводится планирование карьеры, предпочтение отдается сотрудникам предприятия
Мотивация и стимулирование	Предпочтение отдается вопросам стимулирования	Предпочтение в мотивации, стабильности и социальной безопасности
Внедрение инноваций	Постоянное инновационное воздействие со стороны новых сотрудников	Необходимо специально инициировать разработки инновационного процесса

Выделяют три этапа в создании кадровой политики:

1. Нормирование, на данном этапе осуществляется согласование целей и принципов работы с будущим персоналом с принципами и целями предприятия в целом. При устройстве сотрудника в организацию, желательно описать требования к нему и принципы существования его в предприятия, требования к дальнейшему его развитию в профессионально сфере, дальнейшее повышение квалификации и развитие его новых возможностей.

2. Программирование, это разработка программ и путей достижения целей кадровой работы с учетом возможных изменений в ситуации. Нужно построить систему процедур и действий для достижения цели, таких как кадровые технологии, с учетом состояния на сегодняшний день, так и на возможные изменения в будущем. Для правильной разработки таких программ нужно обращать большое внимание на ценности организации. К примеру, в закрытой кадровой политики не нужно использовать программы набора персонала через кадровые агентства, газеты, объявления в ресурсе интернета. В данном случае нужно обратить внимание на знакомых, родственников, однокурсников своих работников, не целесообразно использовать жесткое тестирование при отборе кандидата, следует больше уделить процессу собеседования при устройстве на работу.

3. Мониторинг персонала, процедуры диагностики и прогнозирования

кадровых ситуаций. Нужно анализировать и разрабатывать программы по развитию и рациональному использованию навыков персонала, так же необходимо оценивать эффективность кадровых программ. В предприятиях, нужно постоянно проводить мониторинг персонала: аттестация сотрудников, их карьера, поддержание рабочего климата на предприятии, такой подход и есть как инструмент управления предприятием.

Таким образом, составными элементами кадровой политики являются:

1. Политика занятости – привлекать высококвалифицированный персонал, создавать хорошие, безопасные условия труда, иметь возможность карьерного роста, для самоудовлетворенности сотрудников;

2. Политика обучения, при которой создаются базы обучения, для повышения квалификации и продвижения по карьерной лестнице персонала предприятия;

3. Оплата труда, предоставлять заработанную плату больше, чем в конкурирующих фирмах, соответственно соблюдая правила по квалификационным требованиям к работнику и его способностям;

4. Благополучие, давать более привлекательные социальные возможности своим рабочим, льготы, по отношению к другим работодателям;

5. Политика в трудовых отношениях, создана с целью предотвращения конфликтов между персоналом.

Кадровая политика это, прежде всего стратегия по работе с персоналом, она направлена на деятельность трудящихся с целью получения взаимной выгоды, как предприятию, так и работникам, сохраняя цели и приоритеты предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. **Поршне А.Г., Румянцева З.П.** *Управление организацией: Учебник.* - М.: ИНФРА-М, 2003.
2. **Бизюкова И.В.** *Кадры управления: подбор и оценка: учебное пособие.* - М.: ОАО «Изд-во «Экономика»», 2008.
3. **Минаев Э.С.** *Менеджмент персонала: функции и методы /Э.С.Минаев.* - М., 2001.
4. **Лукичева Л.И.** *Управление персоналом: учеб. пособие.* - М.: Омега-Л, 2008.
5. **Кибанова А.Я.** *Управление персоналом: пособие.* - М.: ПРИОР, 2005.
6. **Архипова Н. И., Кульба В. В., Косяченко С. А.** *Организационное управление: учебное пособие.* - М.: ПРИОР, 2006.
7. **Егоршин А.П.** *Управление персоналом.* - Нижний Новгород, 2002.
8. **Кибанова А.Я.** *Практикум по управлению персоналом.* - М.: ГУУ, 2004.