

УДК 35.077.1

Башков Никита Александрович, магистрант, Институт «Таврическая академия», Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, г. Симферополь, Россия

e-mail: medok1337@gmail.com

Научный руководитель: Деркач Юлия Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент, Институт «Таврическая академия», Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, г. Симферополь, Россия

e-mail: julyaderkach@mail.ru

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ КАДРОВОЙ ДОКУМЕНТАЦИЕЙ (НА ПРИМЕРЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ)

Аннотация. Статья посвящена проблеме кадровой политики, которая в общем виде является доминантной линией кадровой работы, реализуется в процессе управления персоналом и модифицируется в зависимости от изменения стратегических приоритетов.

Ключевые слова: кадровая политика, управление, концептуальные подходы.

Nikita A. Bashkov, Master's student, Institute "Taurida Academy", V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

e-mail: medok1337@gmail.com

Scientific supervisor: Yulia V. Derkach, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Institute "Taurida Academy", V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

e-mail: julyaderkach@mail.ru

CONCEPTUAL APPROACHES TO PERSONNEL DOCUMENTATION

MANAGEMENT (ON THE EXAMPLE OF PERSONNEL POLICY)

Annotation. The article is devoted to the problem of personnel policy, which in general is the dominant line of personnel work, is implemented in the process of personnel management and is modified depending on changes in strategic priorities.

Keywords: personnel policy, management, conceptual approaches.

Кадровая политика предприятия большинством ученых признается фундаментом процесса управления персоналом. Но вместе с тем, констатируется недостаточное обеспечение практики кадрового менеджмента соответствующими научно-обоснованными рекомендациями. Современные исследования по данной тематике имеют преимущественно разрозненный характер, что обуславливает абстрактный характер большинства предложений по формированию и реализации системы кадровых мероприятий на предприятии. Это иногда приводит к использованию на практике морально устаревших методологических основ организации кадровой работы, сформированных в советский период. Именно в это время термин «кадровая политика» получил широкое распространение и имел, преимущественно, политический характер. При этом в роли объекта кадровой политики предприятия выступал его руководящий состав.

В современных условиях существенно меняются подходы к формированию и реализации кадровой политики на макро- и на микроуровнях. Это объясняется тем, что на протяжении многих лет к решению кадровых вопросов подходили односторонне, а именно – в каждом работнике видели, прежде всего, послушного исполнителя, выполняющего указания руководителя. Функционирование в условиях конкуренции, риска, хозяйственной самостоятельности требует от предприятий различных отраслей и форм собственности все большего внимания к вопросам эффективной кадровой политики как составляющей управления персоналом.

Кадровая политика – это специфический комплекс основных принципов,

правил и целей работы с персоналом, согласованных со стратегией страны, региона, предприятия, по которым действуют работники во внутренней и внешней среде.

Термин «кадровая политика» может рассматриваться в широком и узком значениях: в широком – это система принципов и норм, согласно которым сочетаются человеческие ресурсы и стратегия развития страны, региона, предприятия, оговаривая все мероприятия работы с персоналом: отбор, прием на работу, оценку, обучение, планирование карьеры; в узком смысле – это система конкретных правил, пожеланий, ограничений во взаимосвязях работников, которые могут быть использованы для решения конкретной проблемы в сфере менеджмента персонала.

Подобные толкования сущности категории «кадровая политика» широко распространились в экономической литературе советского времени. И хотя они в определенной степени отражали природу политических процессов в кадровой сфере, их чрезмерная политизированность приводила к искажению научной сути категории «кадровая политика» под жестким давлением идеологического механизма командно-административной системы.

Под влиянием трансформации политической системы, взгляды ученых на сущность категории «кадровая политика» заметно изменились и преимущественно утратили чисто политическую содержательную нагрузку, которая была приоритетной в прошлом. Но в этом случае, правомерно возникает вопрос о целесообразности использования самого термина «кадровая политика» в условиях демократизации общества и рыночных условий хозяйствования.

В последние годы появился целый ряд работ, посвященных проблемам кадровой политики. При этом кадровая политика как научная категория трактуется по-разному, что обуславливается широким спектром свойств политики как таковой. Традиционно кадровую политику предприятия определяют как рассчитанную на долговременную перспективу линию усовершенствования кадров, генеральное направление работы с персоналом, определяемое совокупностью наиболее существенных, принципиальных

положений и руководящих принципов, выраженных в государственных решениях.

Такой подход к трактовке категории «кадровая политика предприятия» достаточно узок и требует уточнения. Это проявляется в несостоятельности полного освещения сущности кадровой политики предприятия как композиционного образования, элементами которого являются и строгая методология кадровой работы, и политическое искусство и соответствующее действие субъекта кадровой политики. Ведь категория «кадровая политика предприятия» вмещает в себе единство проявлений как рационального (осознаваемого), так и иррационального (эмоционально-чувственного, интуитивного), умышленного и случайного, индивидуального и общественного и, соответственно, требует ее рассмотрения под широким углом зрения. Поэтому важным является расширение и конкретизация указанного определения на основе анализа подходов по детерминации категории «кадровая политика» (табл. 1).

Таблица 1 - Подходы к определению категории «кадровая политика»

| Автор | Определение |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ф. Демидов | <i>Кадровая политика</i> – целенаправленная деятельность в области определения основных стратегических и тактических направлений по подбору, размещению, повышению уровня профессиональных и деловых качеств кадров с учетом данных об их количественной и качественной потребности, состоянии и перспективах общественного развития [3, с. 162] |
| А. Кибанов | <i>Кадровая политика</i> – генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по формированию целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание ответственного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, который способен своевременно реагировать на меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации [9, с. 110] |
| О. Козлова | <i>Кадровая политика</i> – главное направление построения и деятельности системы работы с кадрами [4] |
| Е. Маслов | <i>Кадровая политика</i> – главное направление работы с кадрами, набор основополагающих принципов, которые реализуются |

| Автор | Определение |
|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | кадровой службой предприятия. Это осознанная, целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который лучше всего способствовал бы сочетанию целей и приоритетов предприятия и его работников [5, с. 78] |
| А. Саакян, Н. Лашманова, Н. Дягилева, Г. Зайцев | <i>Кадровая политика</i> – это система целей, принципов и форм, методов и критериев работы с кадрами, которые из них вытекают, причем распространяется это положение на весь коллектив занятых, в рамках которого осуществляется управление [8, с. 14] |
| В. Веснин | <i>Кадровая политика предприятия</i> – система взглядов, требований, норм, принципов, определяющих основные направления, формы и методы работы с персоналом. Ее целями являются сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание высокопроизводительного коллектива, обеспечение благоприятных экономических, социальных и психологических условий его деятельности [2, с. 39] |
| Л. Балабанова, О. Сардак | <i>Кадровая политика предприятия</i> – система принципов, идей, требований, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы [1, с. 127] |
| В. Спивак | <i>Кадровая политика предприятия</i> – деятельность, связанная с отношениями между субъектами организации (социальными и профессионально-квалификационными группами, личностями и организацией в целом). Основная проблема кадровой политики – организация отношений «власть-подчинение» и совместной деятельности, определение ролей субъектов организации в делах предприятия, определение форм, задач, содержания деятельности субъектов организации, принципов и методов их взаимодействия [7] |
| В. Травин, В. Дятлов | <i>Кадровая политика</i> является единством следующих мероприятий: обеспечение всех участков производства необходимой рабочей силой и создание мотивации работника на высокопроизводительный, эффективный труд [6, с. 9] |
| С. Щукина | <i>Кадровая политика</i> – система теоретических взглядов, идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы. Она определяет доминантное направление и основы работы с кадрами, общие и специфические требования к ним [10, с. 64] |

Кадровая политика предприятия базируется на закономерностях политики как таковой, ее направления и задачи обуславливаются общеорганизационными целями, а ее проведение обеспечивается путем реализации целого комплекса

кадровых технологий через систему управления персоналом.

При этом анализ подходов по детерминации сущности политики в социальных системах позволяет ввести в научный оборот понятие «полиморфность» кадровой политики, которое характеризует способность последней существовать одновременно в разных формах и преследовать множественную разнонаправленную цель. При таком подходе к взаимообусловленным формам кадровой политики предприятия целесообразно отнести:

– кадровую политику как сферу взаимоотношений, в рамках которой взаимозаменяются функции и полномочия, статус и роль членов производственной организации на основе стремления к получению и реализации власти (формальной или неформальной); в такой сфере прослеживается взаимодействие членов производственной организации в виде борьбы, столкновения, конкуренции, компромисса, сотрудничества, консенсуса;

– кадровую политику как деятельность в рамках социальной системы производственной организации, которая ставит целью укрепление позиций ее субъекта в обеих сферах реализации политических интересов;

– кадровую политику как концепцию управления персоналом предприятия, в рамках которой заложены основные приоритетные направления кадровой работы и соответствующие методологические основы; в случае же отсутствия указанной концепции влияния на социальную систему предприятия кадровая политика рассматривается как проекция кадрового менеджмента.

Таким образом, кадровая политика предприятия как составляющая управления персоналом отражает совокупные интересы и наставления его владельцев, руководства и государства относительно кадровой работы, определенным образом корректируется всеми категориями персонала и реализуется через систему социального управления, которое в рамках производственной организации принимает форму управления персоналом. Именно на основе кадровой политики формулируются требования по формированию и использованию рабочей силы, капиталовложений в нее,

развитию персонала, созданию и стабилизации трудовых коллективов предприятия и т.п.

Предприятия различных отраслей и форм собственности конкурируют на рынке труда по привлечению человеческих ресурсов, которые необходимы им для достижения стратегических целей.

Кадровая политика должна быть направлена на производительность труда на индивидуальном рабочем месте, производительность коллективного труда (участка, отдела, предприятия в целом) и учитывать творчество, рационализацию, опыт, преданность философии организации. Удовлетворение жизнью является важной составляющей, отражающей персональную оценку работником благосостояния и качества жизни и опирающейся на субъективно выбранные им критерии. В исследованиях российских ученых выявлена связь удовлетворения жизнью с психологической реактивностью, уровнем самооценки, религиозностью, высокой интернальностью.

Исследуя природу трактовок кадровой политики предприятия, необходимо определить ее объект и субъект. Довольно часто объект кадровой политики предприятия соотносят только с частью работников предприятия – преимущественно с лицами, работающими в системе управления. Но такой подход противоречит самой сущности политики. Выступая фундаментом социального управления, кадровая политика должна охватывать весь личный состав работников предприятия, то есть его персонал.

Определение типа кадровой политики предприятия проводится на основе анализа соответствия ее признаков системе научно обоснованных критериев, которая формируется в соответствии с сущностью отдельного классификационного фактора. Выделяют следующие факторы: характер кадровой политики и степень открытости кадровой политики к внешней среде, то есть принципиальное направление ориентации на собственный персонал или на внешний.

На основе первого классификационного фактора различают пассивную, реактивную, превентивную, активную (рациональную и авантюристическую)

кадровую политику предприятия.

Все участники социально-трудовых отношений на рынке труда выступают объектами кадровой политики предприятий, но их роль отличается приоритетными позициями в соответствии с типом кадровой политики. Это связано с тем, что характерными признаками типов кадровой политики являются следующие: наличие научной основы кадровой политики; наличие обоснованных прогнозов динамики состояния элементов управляемой системы; наличие обоснованных прогнозов динамики факторов внешней среды; ориентация на предупреждение деструктивных явлений в сфере труда; ориентация на текущую локализацию деструктивных явлений в сфере труда; соответствие курса кадровой политики стратегии предприятия; ресурсное обеспечение кадровой политики.

Анализ научных взглядов на сущность кадровой политики как составляющей управления персоналом дает основания для дальнейшего понимания ее многогранной сущности, в частности, принципов и факторов формирования.

Список литературы:

1. Балабанова Л. В. Управление персоналом / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Краснодар, 2016. – 471 с.
2. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2018. – 688 с.
3. Государственная кадровая политика и механизм ее реализации: Кадроведение: Курс лекций / В. М. Анисимов, к. ф. н., доц., Ф. Д. Демидов, к. ф. н., доц., И. Н. Лисаковский, д. ф. н., проф. и др.; Под общ. ред. д-ра социол. наук, проф. Е. В. Охотского; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. – 2. изд., доп. и перераб. – М.: Изд-во РАГС, 1998. – 467 с.
4. Козлова О. А. Внешние факторы, определяющие кадровую политику компаний в будущем / О. А. Козлова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2015. – №3-1. – Текст электронный. – URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/vneshnie-factory-opredelyayuschie-kadrovuyu-politiku-kompaniy-v-buduschem>.

5. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов; Под ред. П. В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 312 с.

6. Травин В. В. Основы кадрового менеджмента / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Дело, 2018. – 336 с.

7. Спивак В. А. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие. М., 2008. Текст электронный. – http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=2860085

8. Управление персоналом в организации / А. К. Саакян, Н. В. Лашманова, Н. В. Дягилева, Г. Г. Зайцев. – Спб.: Питер, 2017. – 176 с.

9. Управление персоналом организации / Под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 638 с.

10. Щукина Т. В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации: новации и развитие / Т. В. Щукина. – Воронеж: Науч. кн., 2011. – 215 с.