

*Пешкова А.В.*

*студент кафедры «Управление и предпринимательство»*

*Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ*

*в г.Шахты, РФ*

**ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА  
ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация: в работе автор исследует, на какие виды деятельности организации влияет кадровая политика и нужно ли ее формировать. Выяснено, что кадровая политика влияет на конкурентоспособность предприятия, корпоративную культуру, текучесть кадров и т.д. Т.е. автор говорит о том, что при разработке кадровой политики можно улучшить финансовые и социальные показатели фирмы, чего хочет добиться любая современная организация, задумывающаяся о своем имидже и месте на рынке.*

*Ключевые слова: кадровая политика, конкурентоспособность организации, адаптация персонала, затраты на персонал.*

*Peshkova A.V.*

*student of the department "Management and Entrepreneurship"*

*Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) DGTU in Shakhty, Russia*

**STUDY OF THE INFLUENCE OF THE HUMAN RESOURCES POLICY  
ON IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE ORGANIZATION**

*Abstract: in the work the author investigates what types of activity of the organization personnel policy influences and whether it is necessary to form it. It is found out that the personnel policy influences competitiveness of the enterprise, corporate culture, staff turnover, etc. Those. the author says that when developing the personnel policy it is possible to improve the company's financial and social performance, which any modern organization wants to achieve, reflecting on its image and place on the market.*

*Keywords: personnel policy, organization competitiveness, personnel adaptation, staff costs.*

Понятие «кадровая политика» в экономических науках исследуется уже давно различными учеными. Так, существует мнение, что кадровая политика представляет собой «совокупность правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом. Через кадровую политику осуществляется реализация целей и задач управления персоналом. Кадровая политика формируется руководством организации и реализуется кадровой службой через выполнение её работниками своих функций» [2, с. 18].

При формировании кадровой политики организации не может существовать единого свода правил, которыми может пользоваться любая организация для разрешения и достижения целей фирмы в области обеспечения ее трудовыми ресурсами. Кадровая политика это не только мероприятия по подбору персонала [1]. Это в первую очередь анализ целей, задач и потребностей фирмы, а потом уже, формирование кадрового потенциала организации для удовлетворения и достижения поставленных в организации целей. Рассмотрим наглядно объекты кадровой политики (Рисунок 1).

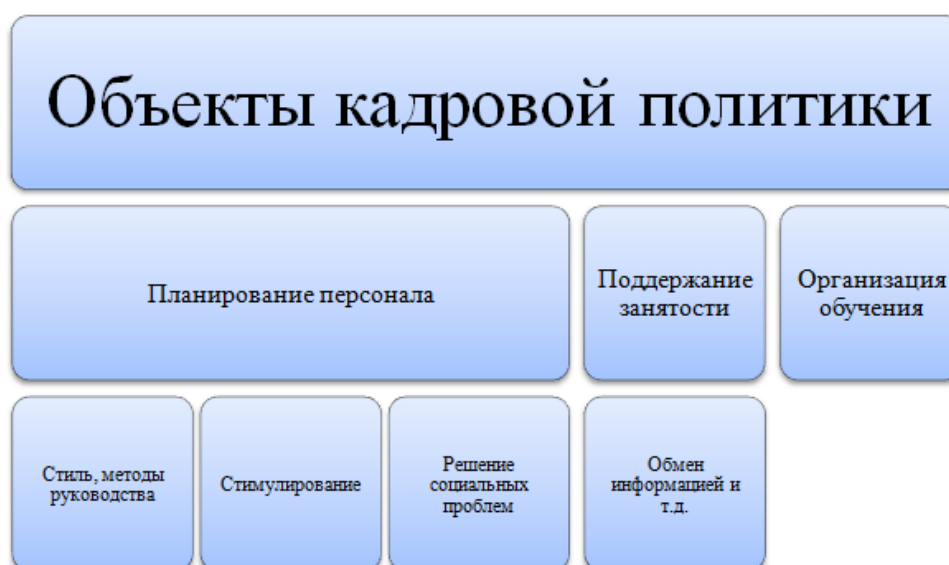


Рисунок 1 – Объекты кадровой политики

Если правильно сформировать кадровую политику организации, то можно значительно повысить конкурентоспособность организации, например за счет:

- укомплектованности штата персонала. Именно этот фактор позволяет обеспечить бесперебойную систему производства товаров или оказания услуг;
- оптимизация и минимизация затрат на расходы по персоналу. Следует уточнить, о чем идет речь. Экономить в прямом понимании слова на персонале нельзя, однако, снизив уровень текучести кадров можно не допустить дополнительных затрат на адаптацию персонала на новом рабочем месте и его подготовку конкретно на данном специфическом предприятии;
- стабилизация коллектива и учет интересов персонала [4]. За счет достижения данного положения можно улучшить корпоративный дух команды и обеспечить фирму приверженными сотрудниками, осуществляющими свою трудовую профессиональную деятельность не только с целью получения прибыли, но для достижения целей и миссии фирмы;
- формирование эффективной мотивационной системы [3];
- наиболее полное использование квалификации сотрудников, их рациональное использование.

Таким образом, можно заметить, что формирование кадровой политики организации может влиять на конкурентоспособность предприятия, корпоративную культуру, текучесть кадров и т.д. Т.е. мы говорим о том, что при разработке кадровой политики можно улучшить финансовые и социальные показатели фирмы, чего хочет добиться любая современная организация, задумывающаяся о своем имидже и месте на рынке.

### Список источников:

1. Анохина А. В., Горностаева Ж.В. Формирование модели профессиональных компетенций персонала как важный этап совершенствования системы управления персоналом // Форум молодых ученых. – 2017. – № 6 (10). – С. 36-41. – URL: [http://forum-nauka.ru/domains\\_data/files/10/Anohina%20A.V,%20Gornostaeva%20Zh.V..pdf](http://forum-nauka.ru/domains_data/files/10/Anohina%20A.V,%20Gornostaeva%20Zh.V..pdf)
2. Ковалева Ю.В., Кукушкин С.Г. Влияние кадровой политики на повышение конкурентоспособности наукоемкого предприятия: стратегический аспект // Научное сообщество студентов: Междисциплинарные исследования: сб. ст. по мат. II междунар. студ. науч.-практ. конф. № 3. URL: [sibac.info/sites/default/files/conf/file/stud\\_3\\_2.pdf](http://sibac.info/sites/default/files/conf/file/stud_3_2.pdf) (дата обращения: 06.05.2018)
3. Сивальнева, Н.Н., Швеков А.В. Управление персоналом как элемент системы конкурентных преимуществ организации // Управление персоналом. – 2010. - №22. – С.17-21.
4. Хомюк М. В., Горностаева Ж.В. Совершенствование управления расходами на персонал на предприятии // Форум молодых ученых. – 2017. – № 7 (11). – С. 856-859. – URL: [http://forum-nauka.ru/domains\\_data/files/11/Номюк%20М.В.1.pdf](http://forum-nauka.ru/domains_data/files/11/Номюк%20М.В.1.pdf)