

УДК 316.6

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК СИСТЕМА: ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ
ОБОСНОВАНИЕ МЕСТА И РОЛИ ПОДСИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ
В ЕЕ СТРУКТУРЕ****Хуан Яюнь,**

Магистрант

Экономический факультет

Санкт-Петербургский государственный университет

st135645@student.spbu.ru

Аннотация

В статье представлен теоретический анализ кадровой политики как системы. Рассмотрены различные авторские подходы к ее определению, а также принципы формирования и основные инструменты стимулирования персонала. Выявлены типичные проблемы, возникающие на этапе разработки кадровой политики на предприятии. Сделан вывод о том, что подсистема стимулирования играет ключевую роль в системе кадровой политики, обеспечивая мотивацию персонала. Предложены рекомендации по формированию данной подсистемы, а также обозначены возможности для дальнейших исследований в этой области.

Ключевые слова: кадровая политика, система, теоретическое обоснование, место, роль, стимулирование, структура.

**PERSONNEL POLICY AS A SYSTEM: THEORETICAL JUSTIFICATION OF
THE PLACE AND ROLE OF THE INCENTIVE SYSTEM IN ITS STRUCTURE****Huang Yayun,**

Master's Student

Faculty of Economics

Saint Petersburg State University

st135645@student.spbu.ru

ABSTRACT

The article provides a theoretical analysis of personnel policy as a system. Various authorial approaches to its definition are considered, as well as the principles of its formation and the main tools for personnel incentives. Typical problems arising at the stage of personnel policy development at an enterprise are identified. It is concluded that the incentive subsystem plays a key role in the personnel policy system, ensuring staff motivation. Recommendations for the

formation of this subsystem are proposed, and opportunities for further research in this area are outlined.

Keywords: personnel policy, system, theoretical justification, place, role, incentives, structure.

Введение. В современных экономических условиях, характеризующихся цифровизацией и усилением конкуренции на рынке труда, вопросы эффективного управления персоналом выходят на первый план. Человеческие ресурсы становятся ключевым активом, а их качество напрямую влияет на достижение организационных целей. В этой связи возрастает роль кадровой политики как целенаправленной деятельности по формированию и развитию персонала. Однако на практике разработка и реализация кадровой политики зачастую носят ситуативный характер, а ее отдельные элементы, такие как система стимулирования, не всегда получают должного теоретического и практического осмысления в контексте общей структуры.

Целью исследования является анализ кадровой политики как системы с фокусом на характеристику подсистемы стимулирования, определение ее основных инструментов и выявление типичных проблем в процессе ее разработки и внедрения на предприятии.

Научная новизна исследования заключается в структурированном представлении компонентов кадровой политики и анализе взаимосвязи между слабостью подсистемы стимулирования и комплексом управленческих проблем на предприятии.

Основная часть. В современных условиях человеческие ресурсы и управление ими становятся важным фактором достижения успеха в производственно-хозяйственной деятельности общества. Кадровая политика призвана обеспечить эффективную организацию всей работы на предприятии или организации; сформировать квалифицированную рабочую команду, способную вовремя решать поставленные цели и задачи; создавать условия и возможности для гибкого стратегического планирования и прогнозирования деятельности и т. д. Таким образом, разработка научно обоснованного подхода к формированию кадровой политики, в которой подсистема стимулирования занимает четко определенное место, является насущной задачей.

Существуют различные теоретические подходы к определению понятия «кадровая политика». А. Е. Сирченко считает, что «кадровая политика – это основные правила и принципы, регламентирующие взаимоотношения персонала на предприятии, формирует стратегическую линию поведения в работе с персоналом с учётом стратегии развития предприятия» [4, с.496].

А. Я. Кибанов и В. Р. Веснин определяют, что «кадровая политика – система знаний, взглядов, принципов, методов и практических мероприятий государственных органов и организаций основного звена управления, направленных на установление целей, задач, форм и методов кадровой работы во всех сферах человеческой деятельности» [2, с.400].

Проведенный анализ позволил синтезировать авторское понимание кадровой политики как целостной, динамичной системы управления человеческими ресурсами, интегрированной в общую стратегию организации. Она представляет собой совокупность концептуальных принципов, стратегических целей, взаимосвязанных процессов (подсистем) и практических инструментов, направленных на привлечение, развитие, мотивацию и удержание персонала, необходимого для достижения бизнес-результатов.

Кадровая политика является основным инструментом развития персонала, работающего на предприятии или организации [1, с.65]. Она оказывает стимулирующий эффект на персонал, который выражается в следующем:

- 1) стремление к достижению лидерства и ориентация на лучших представителей команды с целью повышения личных результатов трудовой деятельности;
- 2) стремление к инновационности принятия решений, нацеленных на создание новых продуктов, товаров, услуг;
- 3) возможность совершенствования и развития, а также достижения высоких результатов при осуществлении деятельности;
- 4) активный интерес в решении поставленных целей и задач и т.д.

При разработке кадровой политики на предприятии должны быть учтены ряд принципов управления, которые представлены на Рис. 1.

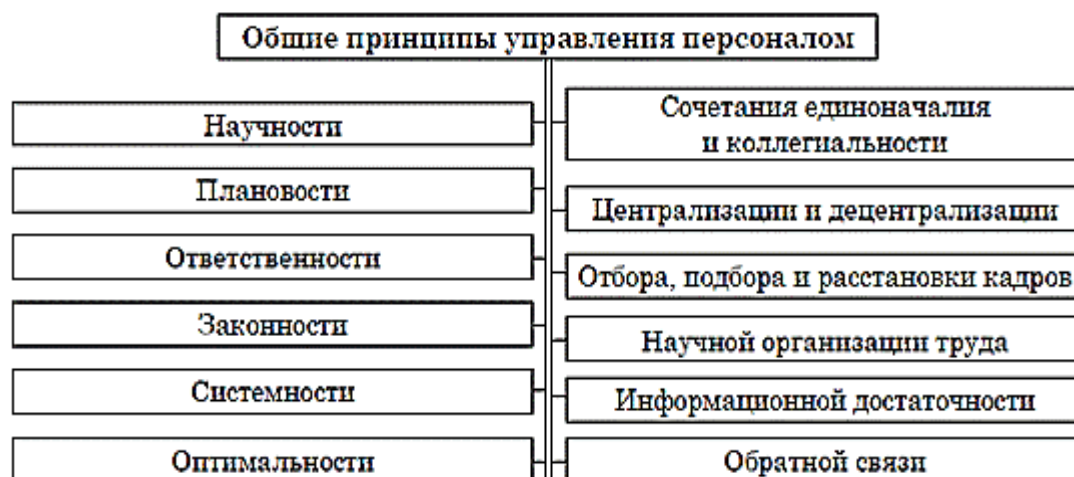


Рис. 1. Принципы управления, лежащие в основе разработки кадровой политики

Следует отметить, что подсистема стимулирования в структуре кадровой политики зависит от менеджмента предприятия. Например, от используемого стиля управления руководства, подходов к работникам. Именно менеджмент формирует набор инструментов для стимулирования персонала и его работы.

Основными инструментами стимулирования в системе кадровой политики являются:

- 1) стимулирование руководством карьерного роста персонала;
- 2) материальное стимулирование (повышение заработной платы, премии, оплата проезда, питания, путевки);
- 3) нематериальное стимулирование (различные подарки к праздникам, абонементы на посещение фитнес-клуба, комфортные условия труда);
- 4) моральное стимулирование (похвала, благодарность, диплом, грамота) и многое другое.

Поскольку предприятия имеют различные размеры, то проводить кадровую политику организации можно поручить как целому отделу, так и одному человеку, например, кадровику или юристу. Важно утвердить нормативным актом порядок кадрового контроля внутри организации.

Однако при реализации кадровой политики на предприятии или организации иногда возникает ряд проблем [3, с.105]. Так, основными проблемами при разработке кадровой политики на предприятии являются:

- 1) недостаточная квалификация персонала (данная проблема вызывает трудности в понимании поставленных целей и задач, а также их выполнение; приводит к снижению производительности и качества труда в целом);
- 2) недостаточный уровень мотивации со стороны работников (отсутствие интереса в результатах своего труда);

3) недостаточное информационное обеспечение на предприятии или организации (данная проблема влечет за собой недостаток знаний, в том числе в области структурных преобразований на предприятии);

4) неэффективный коммуникационный обмен между всеми участниками производственно-хозяйственной деятельности (данная проблема может привести к недопониманию, возникновению ряда проблем у работников и руководства);

5) низкий уровень психологического климата в коллективе, вероятность возникновения конфликтов (это может привести к разобщенности персонала, вызвать недовольство, сопротивление);

6) непродуманное делегирование полномочий (способствует неэффективному распределению возложенных на работников задач, их выполнения) и т.д. [5, с.125]. Многие из этих проблем прямо связаны со слабостью или несогласованностью подсистемы стимулирования, которая не выполняет свою интегративную функцию.

Несмотря на отмеченные проблемы кадровая политика является драйвером экономического роста и развития многих предприятий и организаций в современных условиях хозяйствования. Следовательно, существует большой потенциал для их будущего деятельности в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

В данной статье разработаны теоретические рекомендации, направленные на формирование подсистемы стимулирования персонала в общей системе кадровой политики предприятия (организации) с учетом трендов 2025 года, которые наглядным образом представлены на Рис.2.

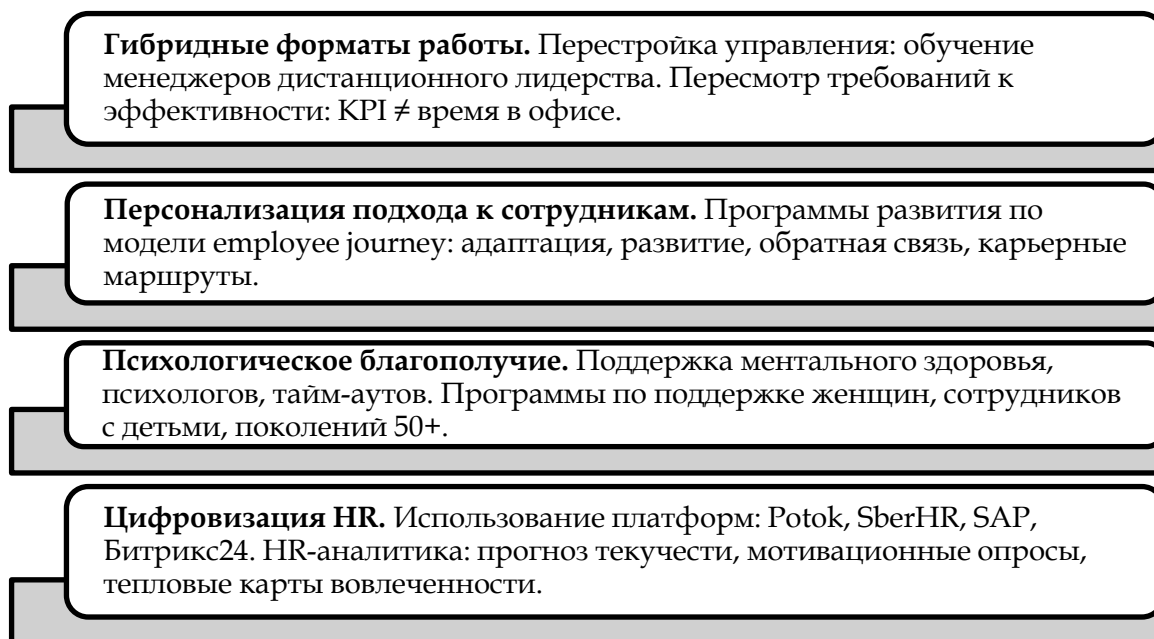


Рис. 2. Теоретические рекомендации, направленные на формирование подсистемы стимулирования персонала в общей системе кадровой политики предприятия (организации) с учетом трендов 2025 года

[Разработано автором]

Считаем, что данные теоретические рекомендации могут быть полезны в практике планирования и прогнозирования кадровой политики на предприятии или организации, в частности при разработке политики стимулирования персонала. Кроме того, данные рекомендации могут быть также учтены при проведении дальнейших исследований.

Заклучение. Можно сделать вывод, что при разработке кадровой политики на предприятии или организации должен быть учтен комплексный подход, который включает в себя продуманный менеджмент руководства, политику стимулирования персонала, оценку возможных рисков и потерь при организации деятельности, а также планирование и прогнозирование будущих результатов. В результате проведенного теоретического анализа были рассмотрены существующие подходы к определению кадровой политики и определены основные инструменты подсистемы стимулирования. Проведенное исследование позволяет утверждать, что стимулирование в структуре кадровой политики играет ключевую, мотивационную роль. Анализ проблем, с которыми сталкиваются предприятия, подтверждает, что их возникновение часто связано с недостаточным вниманием к данной подсистеме. Грамотно выстроенная подсистема стимулирования способна оказывать значимое влияние на вовлеченность сотрудников и общие результаты работы организации. Предложенные рекомендации могут быть использованы в качестве ориентира для ее формирования.

Список литературы:

1. Гусарова М. С. Терминологический хаос: кадровая политика и стратегия управления персоналом // Креативная экономика. 2008. № 6. С. 65-79.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. М.: ИНФРА-М. 2010. 695 с.
3. Панова А. Ю. Проблемы механизма реализации кадровой политики на государственной службе // Молодой ученый. 2023. № 11 (458). С. 105-107.
4. Сирченко А. Е. Кадровая политика как инструмент управления персоналом // Молодой ученый. 2015. № 12 (92). С. 496-499.
5. Унчаева А. А. Проблемы формирования эффективной кадровой политики предприятия // Молодой ученый. 2020. № 51 (341). С. 125-128.

References:

1. Gusarova, M. S. Terminological Chaos: Personnel Policy and Human Resource Management Strategy // Kreativnaya Ekonomika. 2008, No. 6, p. 65–79.
2. Kibanov, A. Ya. Personnel Management of the Organization. Moscow: INFRA-M, 2010. 695 p.
3. Panova, A. Yu. Problems of the Mechanism for Implementing Personnel Policy in the Civil Service // Molodoy Uchenyy (Young Scientist). 2023, No. 11 (458), p. 105–107.
4. Sirchenko, A. E. Personnel Policy as a Tool for Human Resource Management // Molodoy Uchenyy (Young Scientist). 2015, No. 12 (92), p. 496–499.
5. Unchaeva, A. A. Problems of Forming an Effective Enterprise Personnel Policy // Molodoy Uchenyy (Young Scientist). 2020, No. 51 (341), p. 125–128.