

## ТЕМА 5 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

*Цель: выявить основы кадровой политики организации, ее роль в обеспечении конкурентоспособности субъекта предпринимательства.*

Кадровая политика является одним из ключевых аспектов управления персоналом в современных предприятиях по производству продуктов питания. Она включает в себя комплекс мер и положений, которые направлены на эффективное управление человеческими ресурсами, развитие и мотивацию сотрудников, а также на достижение стратегических целей компании.

*Основные принципы кадровой политики предприятий по производству продуктов питания:*

*Набор и отбор персонала:* Современные организации стремятся привлекать высококвалифицированных и талантливых сотрудников, используя различные методы отбора, такие как собеседования, ассессмент-центры и проверка референций. Это позволяет сформировать команду специалистов, соответствующую потребностям организации.

*Обучение и развитие:* Предприятия по производству продуктов питания придают большое значение обучению и развитию своих сотрудников. Проведение тренингов, семинаров, корпоративных программ позволяет повышать квалификацию персонала, развивать их профессиональные навыки и способствует росту эффективности в рабочей среде.

*Мотивация:* грамотное управление мотивацией персонала является основой успешной кадровой политики. Организации применяют различные методы мотивации, такие как финансовые стимулы, возможность карьерного роста, признание достижений сотрудников, создание благоприятной рабочей атмосферы и т.д.

*Оценка производительности:* чтобы эффективно управлять персоналом, организации проводят систематическую оценку производительности сотрудников. Это помогает выявить сильные и слабые стороны каждого сотрудника, определить области для улучшения и разработать индивидуальные планы развития.

*Адаптация и удержание сотрудников:* Современные

предприятия по производству продуктов питания уделяют большое внимание процессу адаптации новых сотрудников, чтобы они могли быстрее адаптироваться к рабочей среде и команде. Также стремятся создать условия, которые помогут удержать высококвалифицированных сотрудников, такие как предоставление возможностей для профессионального роста и развития, социальные льготы и гибкий график работы.

Существуют различные подходы к определению понятия «кадровая политика» (таблица 5.1).

Таблица 5.1 – Подходы к определению понятия «кадровая политика»

Авторы	Определение кадровой политики
Р. Ш. Бикметов	Кадровая политика является главным направлением кадровой работы, совокупностью базовых принципов, воплощаемых отделом кадров в организации.
А. А. Семенов	Кадровая политика – это развитие каждого отдельного рабочего до максимальной доступной ему производительности и максимального благосостояния; подбор, обучение и расстановка рабочих на те рабочие места и задания, где они могут дать наибольшую пользу и т. п.
О. Ю. Ломакина	Кадровая политика – один из ключевых элементов функции распорядительства, к принципам которой относилось «постоянство состава персонала».
Л. И. Сланченко, М. А. Рыбальская	Кадровая политика – это генеральное направление в кадровой работе, определяемое совокупностью наиболее важных, принципиальных положений на длительную перспективы или отдельный период.
О. А. Варшецкая	Под политикой организации, как правило, понимается система правил, в соответствии с которой действуют люди, входящие в организацию. Важнейшая составная часть стратегически ориентированной политики организации - ее кадровая политика, которая определяет философию и принципы, реализуемые руководством в отношении человеческих ресурсов.
Н. В. Дмитриева	Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом.
О. А. Тойшева	Кадровая политика – это логичное и естественное продолжение маркетинговой и инвестиционной политики предприятия.

Е. В. Зверева, Е. О. Тибанова	Кадровая политика – это общая кадровая стратегия, объединяющей различные аспекты политики организации в отношении персонала и планы и пользования рабочей силы. Она должна повышать способность организации адаптироваться к изменению технологий и требований рынка, которые можно предвидеть в обозримом будущем".
Е.С. Дамберг	Кадровая политика - система приоритетов при подборе персонала и работе с ним, которая учитывает задачи развития фирмы, ее кадровые потребности, условия труда и корпоративную культуру.

Таким образом, кадровая политика представляет собой целенаправленную и сознательную деятельность, направленную на формирование трудового коллектива предприятия по производству продуктов питания, в лучшей степени способствующий сочетанию приоритетов и целей, как организации, так и ее персонала.

Выбирая политику в сфере кадров, необходимо учитывать свойственные внутренней и внешней среде организации факторы, к которым относятся следующие:

- требования, выдвигаемые производством и стратегией организационного развития;
- возможности организации с финансовой стороны и допустимые издержки, связанные с управлением персонала;
- качественная и количественная характеристика персонала и направленность на их изменение в дальнейшем и прочее;
- рыночная ситуация по труду, то есть качественная и количественная характеристика трудового предложения по профессиям организации и условия этих предложений;
- спрос на рабочую силу с позиции конкурирующих форм, а также сформированный уровень заработной платы работников;
- степень влияния профсоюзных организаций и жесткости ее отставания интересов персонала;
- требования законодательства в сфере труда, применяемая культура работы с наемными кадрами и так далее.

Требования, выдвигаемые к кадровой политике предприятий по производству продуктов питания, в общем виде на сегодняшний день представлены следующим образом:

- 1) политика в области кадров должна иметь тесную взаимосвязь с направлением стратегического развития или

выживания организации. В данном аспекте она является некоторым обеспечением воплощения данной стратегии на практике;

2) кадровая политика должна обладать гибкостью, которая подразумевает ее стабильность, с которой связаны некоторые ожидания персонала, а также динамичность, то есть она должна быть скорректирована согласно текущим изменениям в тактике организации, ситуации в производстве и экономике.

Стабильностью должны быть наделены стороны кадровой политики, ориентированные на учет интересов всего персонала и имеющие непосредственное отношение к культуре организации. Сама по себе культура предприятия состоит из убеждений и ценностей, которые разделяются работниками и предопределяют нормативы поведения, а также специфику деятельности организации;

3) так как образование рабочей силы квалифицированного типа имеет связь с некоторыми организационными издержками, то кадровая политика должна иметь экономическое обоснование, а именно она должна быть реализована исходя из возможностей предприятия с финансовой точки зрения;

4) кадровая политика должна обеспечивать к каждому работнику индивидуальный подход.

При реализации политики в сфере кадров существуют следующие альтернативные варианты: кадровая политика может осуществляться быстро, решительно, она может базироваться на формальности, на приоритете интересов производства, или же, напротив, основана на учете того, как ее воплощение в жизнь повлияет на трудовой коллектив и какие расходы социального характера она может вызвать.

Политика в области кадрового управления осуществляется посредством осуществления кадровой работы. По этой причине кадровая политика организации выбирается с учетом ее главной цели, методов, средств, приоритетов и так далее.

Работа с кадрами основывается на совокупности традиций, правил, процедур, комплекса мероприятий, которые имеют непосредственную связь с подбором кадров, необходимой их расстановкой, подготовкой, использованием, мотивацией, переподготовкой, продвижением и так далее.

Предприятию очень важно разрабатывать кадровую политику организации. При этом ее наличие на предприятии предполагает следующее:

- выявлены определенные подходы к важным составляющим работы с кадрами, а также к их взаимосвязи;
- экономия временных ресурсов, связанных с принятием решений кадрового характера;
- снижение зависимости процесса принятия кадрового решения от потенциальных ошибок, допускаемых некоторыми индивидами;
- обеспечение постоянства, стабильности подходов в процессе осуществления работы с кадрами;
- проведение контрольных мероприятий за соблюдением законодательства в сфере труда;
- облегчение процесса адаптации персонала к организационным условиям;
- обеспечение поддержки решений в сфере кадровой работы, которые принимаются работниками организации.

Формирование кадровой политики происходит по следующим направлениям:

- требования, выдвигаемые к рабочей силе, на этапе ее найма, а именно образование, стаж, пол, возраст, уровень подготовки и так далее;
- отношение к вложениям капитала в рабочую силу, а также к целенаправленному влиянию на развитие некоторых аспектов занятой рабочей силы;
- отношение к стабильности коллектива в целом или же его некоторой части;
- отношение к особенностям подготовки более новых работников в организации, ее широте и глубине охвата и к их переподготовке;
- отношение к движению кадрового состава внутри предприятия и так далее.

Итак, в современных условиях кадровая политика предприятий по производству продуктов питания нацелена на образования системы кадровой работы, ориентированной на извлечение экономической выгоды и социального эффекта в условиях соблюдения действующего законодательства, решений Правительства и актов нормативного характера. Правительственные решения в свою очередь, являющиеся зеркалом политики

государства по воспроизведству рабочей силы, оказывают влияние на кадровую политику посредством урегулирования ситуации на трудовом рынке и требований по обеспечению необходимой защиты работников с социальной стороны.

В последние годы в агропромышленном комплексе страны идут процессы модернизации, цифровизации, разработки и внедрения новых технологий, однако в числе важнейших проблем остается нехватка квалифицированных кадров. В этой связи сформированы основные векторы развития аграрного образования в соответствии с потребностями отрасли. Прежде всего, это введение курсов по цифровым технологиям в АПК, включая использование больших данных и искусственного интеллекта, а также развитие программ по генетике и биотехнологиям, укрепление связей между аграрными вузами и предприятиями агропромышленного сектора.

Одним из инструментов решения обозначенных задач станет национальный проект «Технологическое обеспечение продовольственной безопасности», разработанный Минсельхозом России при участии Минобрнауки России, частью которого является федеральный проект «Кадры в АПК».

Основные задачи нацпроекта «Технологическое обеспечение продовольственной безопасности» направлены на сохранение стабильного производства в агропромышленном комплексе, увеличение эффективности и доходности работы работников АПК, повышение объёмов производства продукции, повышение импортонезависимости, а также обеспечение отрасли кадрами.

Данный проект направлен на решение актуальной проблемы дефицита кадров в агропромышленном комплексе. Цель проекта – укомплектовать предприятия агропромышленного комплекса кадрами на 95% к 2030 году. В рамках федерального проекта предусмотрен ряд мероприятий, направленных на содействие повышению кадровой обеспеченности предприятий агропромышленного комплекса:

возмещение затрат по заключенным ученическим договорам и договорам о целевом обучении со студентами вузов;

возмещение затрат, связанных с оплатой труда и проживанием студентов вузов, привлеченных для прохождения практики, в том числе производственной практики;

возмещение затрат на выплаты стимулирующего характера специалистам и учителям;

возмещение затрат на строительство (приобретение) жилья, предоставляемого специалистам аграрных вузов;

возмещение затрат на реконструкцию, капитальный ремонт, модернизацию и (или) оснащение оборудованием объектов среднего профессионального образования;

возмещение затрат на капитальный ремонт и (или) оснащение оборудованием школ с агротехнологическими классами.

Кадровая политика предприятий по производству продуктов питания выстраивается на основе кадровой политики государства в АПК и должна быть направлена на омоложение кадров, развитие их профессиональных компетенций в сфере цифровизации, улучшении мотивации работников на эффективную и качественную работу.