

Кадровая политика фирмы: сущность и влияние на конкурентоспособность
Куприянов Антон Николаевич
Соискатель
Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации,
Москва, Россия
E-mail: kuprianov_anton@mail.ru

Одной из важнейших проблем на современном этапе развития экономики большинства стран мира является проблема в области работы с персоналом. При всем многообразии существующих подходов к этой проблеме в различных странах общими тенденциями являются следующие: формализация методов и процедур отбора кадров; разработка научных критериев их оценки; научный подход к анализу потребностей в управленческом персонале; выдвижение молодых и перспективных работников; повышение обоснованности кадровых решений и расширение их гласности; системная увязка хозяйственных и государственных решений с основными элементами кадровой политики.

Кадровая политика на российских предприятиях за последние годы претерпела серьезные изменения. Дефицит квалифицированной рабочей силы, способной работать в новых условиях, обусловил изменение в понимании работы с кадрами как только административной работы. Возникла необходимость более широкого учета мотивационных процессов. Складывается комплексное понимание кадровой политики как единства следующих мер:

- Обеспечение всех участков производства необходимой рабочей силой;
- Создание мотивации работника на высокопроизводительный труд.

Кадровой политикой начинают заниматься все уровни управления фирмы: ее высшее руководство, начальники подразделений, кадровая служба. Большое значение в реализации кадровой политики имеют окружающие условия, общие положения трудового законодательства, включающие конституционные положения о свободе личности, гарантии собственности, свободе коалиций непроизвольные действия предпринимателя по отношению к рабочему, в том числе и в увольнении. Прием сотрудников является компетенцией фирм и компаний.

Анализируя тенденции работы с персоналом можно увидеть, что в выполнении функций все большее приобретают стратегическое значение, однако сохраняются и традиционные классические методы работы с кадрами, такие, как планирование в области кадров, привлечение рабочей силы, повышение квалификации, администрирование кадров.

С учетом основных положений всех составных частей концепции предприятия определяются собственные цели кадровой политики, которые включают:

1. Цели, связанные с отношениями предприятия с окружающим миром (рынок труда, охрана окружающей среды, взаимодействие с государственными и местными властями, профсоюзами и т.п.)
2. Цели, реализация которых направлена на улучшение отношений предприятия со своими сотрудниками (участие их в управлении предприятием, совершенствование стиля руководства, углубление профессиональных знаний, решение социальных вопросов и т.п.).

Экономические цели предполагают максимизацию прибыли и минимизацию затрат. В системах с рыночной экономикой они служат финансовым интересам владельцев предприятия или целям "уполномоченных" (менеджеров), которым владельцы поручили руководить предприятием. Организация, преследуя экономические цели, может стремиться и к максимально возможному удовлетворению потребностей населения. С точки зрения интересов всего общества неуклонное следование экономическим целям отдельного предприятия может соответствовать социальным целям общества. Под социальными целями следует также понимать ожидания, потребности, интересы и требования сотрудников по отношению к предприятию или же те цели, реализации

которых сотрудники придают большое значение.

Удовлетворение социальных целей выражается индивидуально в удовлетворенности работой, обусловленной принципиальным улучшением материальных и нематериальных условий труда на предприятии.

Следует стремиться к внутрипроизводственному уравниванию интересов разных групп сотрудников. При этом социальные цели преследуются принципиально на всех ступенях иерархической структуры предприятия, хотя и с различной степенью влияния на общее улучшение условий труда большинства сотрудников.

Особое значение в кадровой политике приобретает участие персонала в управлении делами фирм и предприятий.

Таким образом, социально-экономическая основа кадрового менеджера ориентированного на будущее, предусматривает осуществление ряда следующих мероприятий:

- непрерывное последовательное планирование;
- сравнение существующих и перспективных требований к вакантным должностям и кадровому составу;
- профессиональный кадровый маркетинг в университетах и других высших учебных заведениях,
- Количественное и качественное планирование должностей персонала.
- Структурирование и планирование расходов на персонал;
- введение в специальность;
- повышение квалификации, в рамках которого наряду с актуализацией профессиональных знаний предусматривается продление методического и социального обучения;
- языковой курс
- стабильные структуры окладов;
- гибкая система начисления надбавок.
- В области организации персонала:
 - распределение обязанностей между центральными и периферийными структурными подразделениями, обусловленную производственной необходимостью;
 - Определение уровней руководства.

В условиях жесткой конкурентной борьбы и под давлением научно-технического развития нужны в большом количестве универсально подготовленные руководители. Высокой квалификации в технической или другой узкопрофессиональной области сегодня уже недостаточно для того, чтобы эффективно руководить людьми и добиваться существенных успехов.

Поэтому усиление роли и стратегической функции в области управления персоналом изменяются роль и место руководства кадровой службы предприятия. Ее руководитель становится одним из основных руководителей предприятия. Он усиливает способность к внедрению инновации и улучшает эффективность управления, содействует повышению способности к выживанию в условиях жесткой конкурентной борьбы.

Литература

1. Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров: Учебное пособие / В.А. Спивак. – М.: Эксмо, 2007. - 624с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2002. - 268с.