

УДК 658.5

Н.И. Зайцева¹, И.П. Пуляк², Е.Д. Светлышева³¹ст. преподаватель каф. экономики и управления
Брестского государственного университета имени А.С. Пушкина²студент 5 курса юридического факультета
Брестского государственного университета имени А.С. Пушкина³студентка 5 курса юридического факультета
Брестского государственного университета имени А.С. Пушкина

ВЛИЯНИЕ КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ НА РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЕГО РАБОТЫ

Кадровая политика предприятия является составной частью всей управленческой деятельности и производственной политики организации. Не секрет, что от успешной работы предприятий сегодня во многом зависит становление и развитие рыночных отношений в Республике Беларусь. В наше время выигрывает и преуспевает предприятие, четко организованное, с грамотным, преданным и дисциплинированным персоналом, умеющим быстро перестраиваться и переучиваться. Поэтому каждый руководитель любого предприятия, независимо от уровня профессиональной подготовки и знаний, ученой степени и практического опыта, должен владеть наукой управления, умением управлять своим персоналом.

Введение

В современных условиях кадровая политика предприятия должна быть ориентирована на приоритет социальных ценностей, социальную политику, так как конечная цель проводимых реформ не рынок как таковой, а благополучие каждого человека.

Главная цель кадровой политики – создание системы управления кадрами, базирующейся в основном не на административных методах, а на экономических стимулах и социальных гарантиях, ориентированных на сближение интересов работника и организации, достижение высокой производительности труда, повышение эффективности производства, получение организацией наилучших экономических результатов.

Роль кадровой политики на предприятии

Главная цель конкретизируется в следующих задачах:

- 1) создание условий для реализации предусмотренных Конституцией Республики Беларусь, трудовым законодательством прав и свобод граждан;
- 2) соблюдение всеми организациями и отдельными гражданами положений о профессиональных союзах, типовых правил внутреннего распорядка и других документов, принятых в рамках государственной кадровой политики;
- 3) обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров, его развития в соответствии с потребностями самой организации и состоянием рынка труда;
- 4) подчинённость всей работы с кадрами задачам бесперебойного и качественного обеспечения основной хозяйственной деятельности требуемым числом работников необходимого профессионального квалифицированного состава;
- 5) рациональное использование кадрового потенциала организации;
- 6) формирование и поддержание эффективной работы трудовых коллективов, развитие внутривыпускной демократии;
- 7) разработка принципов организации трудового процесса;
- 8) выработка критериев и методики подбора, подготовки и повышения квалификации работающих; стимулирование персонала;
- 9) разработка принципов определения социально-экономического эффекта от мероприятий, входящих в систему управления персоналом.

Все цели кадровой политики можно разделить на экономические и социальные.

Экономические цели являются производными от приоритетных производственных принципов сохранения конкурентоспособности организации и извлечения максимальной прибыли. Оптимальное соотношение между затратами и результатами является важным достижением кадровой политики. В существующих экономических условиях кадровые решения редко направлены на абсолютное снижение кадровых затрат; чаще они призваны оптимизировать соотношение между этими затратами, с одной стороны, и производительностью труда – с другой.

Социальные цели заключаются в улучшении материального и социального положения работников предприятия. Особенно это относится к заработной плате, социальным расходам, сокращению рабочего времени, а также оборудованию рабочих мест, требованиям предоставить большую свободу действий и права на участие в принятии решений [2, с. 56].

Собственные цели кадровой политики, определяются с учётом основных положений всех составных частей развития организации:

1. Цели, связанные с внешними условиями деятельности предприятия (рынок труда, взаимоотношения с государственными и местными властями).

2. Цели, определяемые внутренними условиями, реализация которых направлена на улучшение отношений предприятия со своими сотрудниками (их участие в управлении предприятием, углубление профессиональных знаний и т.п.).

Таблица. – Основополагающие принципы формирования кадровой политики

Принцип	Характеристика
Научность	Использование всех современных научных разработок в данной области, которые могли бы обеспечить максимальный экономический и социальный эффект
Комплексность	Охват всех сфер кадровой деятельности и всех категорий работников
Системность	Учёт взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих этой работы; необходимость учета экономического и социального эффекта (как положительного, так и отрицательного), влияния того или иного мероприятия на конечный результат
Эффективность	Любые затраты должны окупаться в результате хозяйственной деятельности
Методичность	Качественный анализ выбранных вариантов решения, особенно в тех случаях, когда имеется ряд взаимоисключающих методик

К предприятию должны быть применимы все принципы, так как они будут способствовать развитию кадровой политики в целом. К числу практических мероприятий кадровой работы можно отнести разработку положений о должностных инструкциях, методику приёма на работу и расстановку вновь принятых по рабочим местам и др.

Общие требования к кадровой политике в современных условиях сводятся к следующему:

1. Кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития предприятия. Она представляет собой кадровое обеспечение реализации этой стратегии.

2. Кадровая политика должна быть достаточно гибкой. Это значит, что она, с одной стороны, должна быть стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания работника, с другой – динамичной, т.е. корректироваться в соответствии с изменением тактики предприятия, производственной и экономической ситуации. Стабильными должны быть те стороны, которые ориентированы на интерес персонала и имеют отношение к организационной культуре предприятия.

3. Поскольку формирование квалифицированной рабочей силы связано с определенными издержками для предприятия, кадровая политика должна быть экономически обоснованной, т.е. исходить из его реальных финансовых возможностей.

4. Кадровая политика должна обеспечить индивидуальный подход к работникам.

5. Кадровая политика должна не только создавать благоприятные условия труда, но и обеспечивать возможность продвижения по службе и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне [3, с. 121].

Таким образом, главной целью кадровой политики является создание эффективной системы управления кадрами, основанной на различных методах управления. Она направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентирована на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства.

Кадровая политика и ее связь со стратегией развития предприятия

В целях обеспечения стабильной работы организации, планирования ее развития очень важным является долгосрочное планирование кадровой политики. В большинстве компаний отделы кадров или службы управления человеческими ресурсами больше привыкли заниматься планированием численности работников. Их главная задача – добиться того, чтобы на предприятии было столько работников, сколько должно быть в соответствии со штатным расписанием. Но сегодня отделам кадров важно не просто добиваться своевременного заполнения вакансий, чтобы поддерживать на должном уровне объем производства, а планировать систему работы с кадрами таким образом, чтобы она соответствовала качеству, профессионализму и другим характеристикам, которые бы обеспечили эффективность кадровой политики предприятия (рисунок).

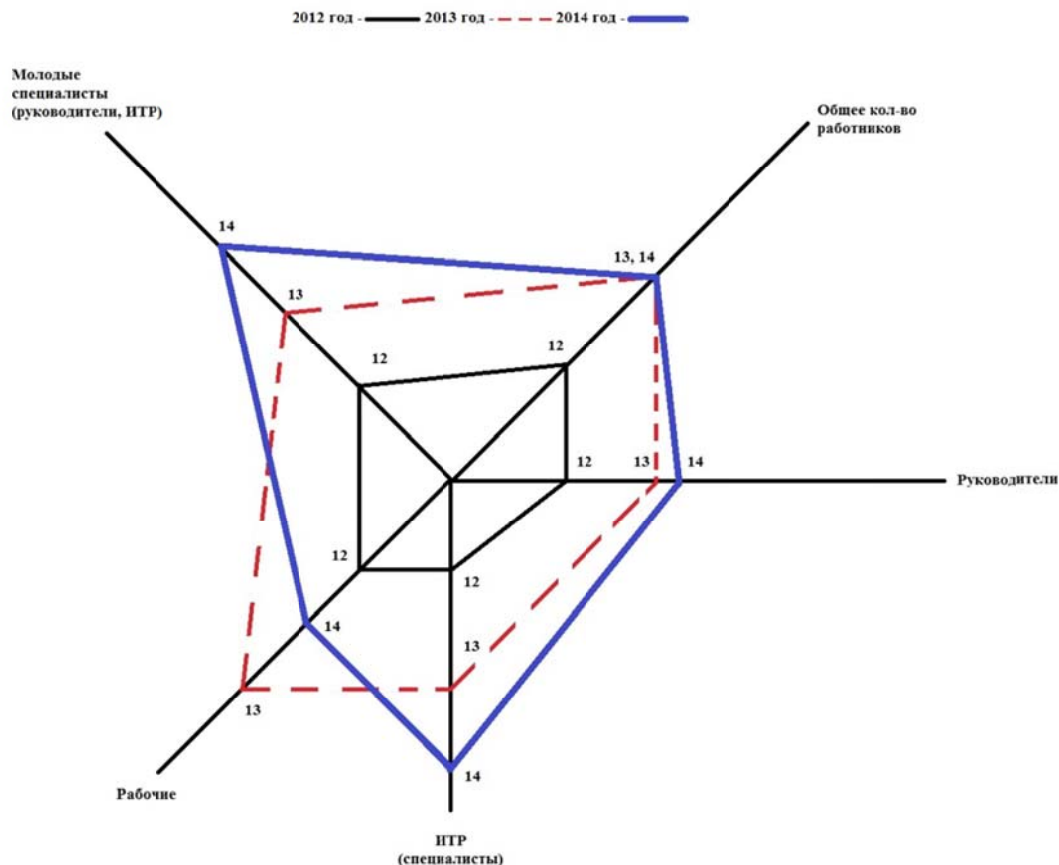


Рисунок. – Анализ кадровой политики ОАО «Берестейский пекарь» за 2012–2014 гг.

Анализ показал, что в 2013 и 2014 гг. по сравнению с 2012 г. количественный и качественный состав на ОАО «Берестейский пекарь» имеет тенденцию к увеличению по всем рассматриваемым характеристикам, а это говорит об успешной кадровой политике предприятия ($S-14 > S-13 > S-12$, где $S-00$ – площадь многоугольника, соответствующая 2014, 2013 и 2012 гг.). Дополнительно можно проанализировать влияние факторов внешней и внутренней среды для увеличения резервов в кадровой политике. В итоге может быть разработана согласованная кадровая политика, охватывающая набор, подготовку, совершенствование и мотивацию кадров, а также систему взаимоотношений между администрацией и работниками на краткосрочную и долгосрочную перспективу. Этот стратегический план может быть разбит на конкретные программы использования трудовых ресурсов, что позволит дополнить предыдущий анализ дополнительными составляющими. Нужно отметить, что кадровая политика является частью общей политики организации и должна полностью соответствовать концепции ее развития.

Персонал организации – это объект кадровой политики. Субъект кадровой работы – относительно самостоятельное в своих действиях лицо или орган, которому предоставлено право или вменено в обязанность решать вопросы, связанные с реализацией задач кадровой политики. В качестве субъекта кадровой политики организации выступают органы его управления (совет директоров, наблюдательный совет, дирекция и т.д.), отдельные службы и подразделения организации (кадровые службы, отделы кадров).

Задачи кадровой политики можно сформулировать следующим образом:

- 1) безусловное выполнение предусмотренных Конституцией Республики Беларусь прав и обязанностей граждан в сфере трудовых отношений;
- 2) подчиненность всей работы с кадрами задачам бесперебойного и качественного обеспечения основной хозяйственной деятельности требуемым числом работников необходимого профессионально-квалификационного состава;
- 3) рациональное использование кадрового потенциала, имеющегося в распоряжении предприятия, организации, объединения;
- 4) формирование и поддержание работоспособных, дружных производственных коллективов, разработка принципов организации трудового процесса; развитие внутрипроизводственной демократии;
- 5) разработка критериев и методики подбора, отбора, обучения и расстановки квалифицированных кадров;
- 6) подготовки и повышения квалификации остальной части работающих;
- 7) разработка теории управления персоналом, принципов определения социального и экономического эффекта от мероприятий [4, с. 93].

Делая выводы, можно сказать, что для того, чтобы предприятие было конкурентоспособным и эффективным, необходима грамотная кадровая политика, так как от кадров зависит успешное развитие и становление предприятия на рынке. Кадровая политика должна реализовываться при помощи анализа внутренних и внешних факторов, а также при помощи научных подходов анализа кадровой политики предприятия (радарная диаграмма), что позволит минимизировать ошибки и затраты при построении кадровой политики.

Кадровая политика предприятия как неотъемлемая часть государственной кадровой политики

Основопологающим направлением государственной кадровой политики является Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь. Принятие Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь (далее – Концепция) обусловлено необходимостью реализации стратегического курса на формирование социально-ориентированной рыночной экономики, более глубокой интеграции страны

в мировую экономическую систему, совершенствованием механизма управления обществом на основе сочетания методов государственного и рыночного регулирования, использования современных организационных, информационных, социальных и политических технологий. Концепция ориентирована на приоритеты программ социально-экономического развития Республики Беларусь.

Основными направлениями государственной кадровой политики являются:

- 1) формирование современных требований к кадрам различных сфер деятельности и уровней управления;
- 2) подбор кадров с учетом их профессиональных и нравственно-психологических качеств;
- 3) формирование действенного резерва руководящих кадров и организация планомерной работы с ним;
- 4) совершенствование форм и методов оценки деятельности кадров;
- 5) мотивация эффективного труда, рациональное использование кадров, создание благоприятных условий для их работы и карьеры;
- 6) совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

Выполнение задач социально-экономического развития предполагает эффективное использование трудовых ресурсов, их рациональное распределение по сферам экономики на базе совершенствования правовой основы государственного регулирования занятости населения. Приоритетными задачами в управлении трудовыми ресурсами являются:

- 1) совершенствование системы прогнозирования трудовых ресурсов и демографических процессов, учет результатов этих прогнозов при выработке приоритетных направлений государственной кадровой политики и формировании кадровых программ;
- 2) методическое обеспечение подготовки отраслевых и региональных кадровых программ;
- 3) разработка программ создания и сохранения экономически целесообразных рабочих мест в регионах, отраслях экономики и других сферах деятельности, обеспечивающих равные возможности для всех граждан, в том числе для молодых специалистов, получения рабочего места в соответствии с уровнем квалификации;
- 4) организация экспертизы инновационных программ и проектов в целях создания и сохранения эффективных рабочих мест;
- 5) обеспечение социальных гарантий в области заработной платы и доходов, развитие системы отраслевых тарифных соглашений, расширение социальных функций коллективных договоров, внесение соответствующих изменений в трудовое законодательство;
- 6) повышение воспроизводственной и стимулирующей роли заработной платы, обеспечение оплаты труда работников всех сфер деятельности в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификации;
- 7) разработка программ кадрового обеспечения всех структур, реализующих государственную программу «Здоровье», что создаст условия для сохранения и восстановления здоровья граждан, пропаганды здорового образа жизни;
- 8) усиление государственного контроля за соблюдением стандартов в области охраны и условий труда;
- 9) подготовка и реализация программы развития системы переподготовки специалистов научно-инновационной сферы, других приоритетных направлений социально-экономического развития республики;
- 10) обеспечение защиты прав и интересов граждан, выбывающих на работу за пределы страны;

11) формирование эффективного механизма государственной поддержки предпринимательства и самозанятости безработных, в том числе финансирование создания новых рабочих мест в сфере малого бизнеса в соответствии с приоритетами социально-экономического развития;

12) адаптация системы пенсионного обеспечения к сложившейся экономической ситуации, развитие государственного и негосударственного пенсионного страхования, совершенствование механизма формирования отчислений в Пенсионный фонд;

13) расширение сети негосударственных структур содействия занятости разных социальных групп населения (молодежь, женщины, инвалиды);

14) развитие системы реабилитации инвалидов, включая меры приспособления социальной инфраструктуры к их потребностям [6, с. 90].

Государственная кадровая политика в реальном секторе экономики направлена на реализацию задач социально-экономического развития на 2011–2015 гг. Приоритетными направлениями государственной кадровой политики в области управления кадровым потенциалом реального сектора экономики являются:

1) создание отраслевых систем мониторинга кадрового потенциала и прогнозирования потребности в кадрах, в том числе негосударственного сектора, подготовка в этих целях соответствующих методик;

2) разработка и реализация государственных краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных программ кадрового обеспечения отраслей экономики, которые должны стать основой соответствующего госзаказа на подготовку кадров;

3) приведение структуры подготовки специалистов в соответствие с потребностью в них отраслей экономики на основе использования контрактной формы подготовки кадров для социально значимых отраслей;

4) совершенствование Общегосударственного классификатора Республики Беларусь «Специальности и квалификации»;

5) формирование экономического механизма государственного регулирования рынка труда с целью оптимизации численности занятых в отраслях экономики;

6) совершенствование механизма закрепления молодых специалистов в соответствии с потребностями в них отраслей экономики, введение с этой целью мониторинга их распределения, трудоустройства и использования;

7) расширение целевой подготовки специалистов для агропромышленного комплекса и перестройка экономического механизма, обеспечивающего мотивацию их труда;

8) развитие системы переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров предприятий всех отраслей реального сектора экономики на основе госзаказа;

9) обеспечение возможности передачи функций руководителей государственных предприятий как по вертикали, так и по горизонтали, включая передачу в трастовое управление;

10) разработка механизма выявления лидерских качеств выпускников высших учебных заведений, молодых специалистов в целях формирования резерва руководящих кадров [6, с. 96].

Таким образом, можно отметить, что приоритетом государственной кадровой политики являются совершенствование системы прогнозирования трудовых ресурсов и демографических процессов, учет результатов этих прогнозов при выработке и формировании кадровых программ, методическое обеспечение подготовки отраслевых, региональных кадровых программ и других факторов, что непосредственно влияет на построение кадровой политики государственных и частных предприятий.

Заклучение

Главной целью кадровой политики предприятия является создание эффективной системы управления кадрами, ориентирующейся на разные методы управления. Кадровая политика направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентирована на получение не только экономического, но и социального эффекта. Также для того, чтобы предприятие было конкурентоспособным и эффективным, необходима грамотная кадровая политика, так как от кадров зависит успешное развитие и становление предприятия на рынке. Кадровая политика должна реализовываться при помощи анализа внутренних и внешних факторов, а также на основе научных подходов анализа кадровой политики предприятия (радарная диаграмма), что позволит минимизировать ошибки и затраты при построении кадровой политики.

Одним из важнейших факторов влияния на кадровую политику предприятия является государственная кадровая политика, в основу которой положено совершенствование системы прогнозирования трудовых ресурсов и демографических процессов, учет результатов этих прогнозов при выработке и формировании кадровых программ, методическое обеспечение подготовки отраслевых, региональных кадровых программ, что непосредственно влияет на построение кадровой политики государственных и частных предприятий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Официальный сайт ОАО «Берестейский пекарь» [Электронный ресурс] : статистическая отчетность. – Режим доступа: <http://www.bhp.by/>. – Дата доступа: 08.09.2015.
2. Шипунов, В. Г. Основы управленческой деятельности / В. Г. Шипунов, Е. Н. Кишель. – М. : Высшая школа, 2007. – 341 с.
3. Весник, В. Р. Основы менеджмента / В. Р. Весник. – М. : Элит. – 2008. – 322 с.
4. Пашков, А. С. Кадровая политика и право / А. С. Пашков, Т. В. Иванкина, Е. В. Магницкая. – М. : Юрид. лит. – 2009. – 287 с.
5. Ковалев, В. В. Курс финансового менеджмента : учеб. пособие / В. В. Ковалев. – Минск, 2008. – 126 с.
6. Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.google.com/url?q=http://svetlogorsk.by/work/ideolog/02/04.doc&sa=U&ved=0CBVQQFjAAahUKEwjSxfjH19bIAhXCXSwKHeL4AcY&usq=AFQjCNFk8GCdZg3NCX0Wc3y92ITZPhoxEA>.
7. Бизюкова, И. В. Кадры управления: подбор и оценка / И. В. Бизюкова – М. : Экономика, – 2008. – 357 с.

Рукапіс паступіў у рэдакцыю 23.09.2015

Zaitsava N.I., Puliak I.P., Svetlysheva E.D. Effect of Quality of Personnel Management on the Development of the Enterprise and its Effectiveness

The main purpose of the personnel policy of the enterprise is the creation of an effective system of personnel management that focuses on various methods of personnel management in the organization. The personnel policy is aimed at the formation of such a system working with the staff, which is aimed at getting not only economic but also social impact. The personnel policy is the main elements of the strategy of the enterprise and it is impossible without the development of its efficient operation.