

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ - ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Кашицкая Е.М., магистрант
Научный руководитель: Китаева Л.И., доцент*

Рыночная экономика ставит ряд принципиальных задач, важнейшей из которых является максимально эффективное использование кадрового потенциала. Для того чтобы этого достигнуть, нужна четко разработанная кадровая политика государства.

Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь была утверждена Указом Президента Республики Беларусь от 18 июля 2001 года N 399 [1].

Кадровая политика государства - это формирование стратегии кадровой работы, установление целей и задач, определение научных принципов подбора, расстановки и развития персонала, совершенствование форм и методов работы с персоналом в конкретных исторических условиях того или иного периода развития страны.

Кадровая политика нашей страны должна опираться на стратегию и принципы рыночных отношений, демократизацию общества и осуществляться на республиканском, областном, местном уровнях с учетом форм развития организаций - основного звена управления народным хозяйством.

Назначение кадровой политики - своевременно формулировать цели в соответствии со стратегией развития организации, ставить проблемы и задачи, находить способы и обеспечивать достижение целей. Для достижения поставленных целей особенно важно обеспечить требуемое фирме производственное поведение каждого из ее сотрудников.

Основная цель кадровой политики государства максимально задействовать трудовые ресурсы, имеющиеся у государства и тем самым способствовать к снижению числа безработных в стране, а также формирование кадрового потенциала с учетом реальных потребностей производства.

Кадровая политика организации, в свою очередь, разрабатывается с учетом требований кадровой политики государства.

Как и стратегия развития организации в целом, ее кадровая политика разрабатывается с учетом внутренних ресурсов, традиций и возможностей, предоставляемых внешней средой. Кадровая политика является частью политики организации и должна полностью соответствовать концепции ее развития.

Среди ученых нет единого подхода к терминологии кадровой политики, так А.Я. Кибанов дает следующее определение: "Кадровая политика организации - генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации" [3].

По мнению С.И. Самыгина, кадровая политика - это совокупность способов воздействия на персонал для достижения целей организации, позволяющих внести эффективный вклад в осуществление ее стратегии и привить персоналу социальную ответственность как перед самой организацией, так и перед обществом. Она является продолжением и внешним проявлением стратегии фирмы в области управления персоналом [4].

Н.П. Беляцкий считает, что кадровая политика организации - это целостная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные эле-

менты и формы кадровой работы, имеющая целью создание высокопроизводительного и высокопрофессионального, сплоченного и ответственного коллектива, способного гибко реагировать на изменения внешней и внутренней среды [2].

Основным содержанием кадровой политики являются, во-первых, обеспечение ее персоналом высокого качества, включая планирование, отбор и найм, анализ текучести кадров; во-вторых, развитие работников, профориентация и переподготовка, проведение аттестации и оценки уровня квалификации; в-третьих, совершенствование организации и стимулирования труда, обеспечение техники безопасности, социальные выплаты. Подразделения управления персоналом активно участвуют в переговорах с профсоюзами при заключении коллективных договоров.

Кадровая политика в наиболее обобщенной форме должна выражать интересы не только руководителей организации, но и ее персонала. Она включает взаимодействие всего комплекса условий, влияющих на деятельность и развитие фирмы.

Средством реализации кадровой политики выступает управление персоналом.

В зависимости от уровня осознанности тех правил и норм, которые лежат в основе кадровых мероприятий и, связанным с этим уровнем непосредственного влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию в организации С.И. Самыгин выделяет следующие типы кадровой политики: пассивная, реактивная, превентивная, активная [4].

Пассивная кадровая политика подразумевает, что руководство организации не имеет выраженной программы действий в отношении персонала, а кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий. Для такой организации характерно отсутствие прогноза кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, диагностики кадровой ситуации в целом.

Реактивная кадровая политика предполагает, что руководство организации осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризиса.

Превентивная кадровая политика состоит в том, что руководство фирмы имеет обоснованные прогнозы развития ситуации, но не имеет средств влияния на нее. Кадровая служба в этом случае располагает не только средствами диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период.

Активная кадровая политика нацеливает руководство не только на прогноз, но и средства воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с параметрами внешней и внутренней ситуацией.

Цель кадровой политики - обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда.

Литература:

1. Указ Президента Республики Беларусь от 18 июля 2001 года N 399
2. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велеско, П. Ройш; под ред. Н.П. Беляцкий. - Минск: Книжный Дом; Экоперспектива, 2005. - 352 с.
3. Кибанова, А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 638 с.
4. Самыгин, С.И. Управление персоналом / С.И. Самыгин [и др.]; под общ. ред. С.И. Самыгина. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. - 380 с.