

руководителя (специалиста) и на их основе делать вывод о потенциальных возможностях кадров управления. Участник игры может проявить качества хорошего аналитика, но, участвуя в ней, он не отвечает за ее результаты. Это обстоятельство, как справедливо отмечают авторы, не может гарантировать того, что такие же качества проявятся у данного специалиста в реальной практической деятельности.

1. Глущенко Е.В., Захарова Е.В., Тихонравов Ю.В. Теория управления. - М., 1997.

* * *

Кадрлық менеджмент аса тиімді пайдалануға арналған негіз болатын кез келген фирманың гүлденуінде кәсіпорынның еңбек ресурсының ең маңызды көздерінің бірі.

Personnel management becomes a basis for more effective utilization of manpower of the enterprise - one of the major sources of prosperity of any firm.

УДК 333.108.2

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ

ENTERPRISE PERSONNEL SELECTION

Кабдуллина Г.К.

Kabdullina G.K.

доцент кафедры «Учет и аудит, финансы» академии «Кокше»

Важную роль в успехе любого бизнеса играет профессиональная команда исполнителей проекта от управляющего до рабочего. В самом начале необходимо сформировать оптимальный штат сотрудников и четко определить обязанности каждого. Персонал должен стать важнейшим активом предприятия. Это потребует определенных денежных затрат. Необходимо определить, какие именно задачи предстоит решить. В данном случае речь о тех видах работ, которые регулярно должны выполняться. Определив самые необходимые из них, можно перейти к более конкретным вопросам. Имеется в виду место работы, требуемый уровень квалификации, частота выполнения работы.

Подбирая персонал для производства, менеджеру нередко приходится отвечать на следующие вопросы:

1. Какие виды работ связаны с производством продукции?
2. В чем специфика каждого вида работы?
3. Каковы конкретные нормативы и обязанности для каждого вида работы?
4. Какие индивидуальные требования будут предъявляться к сотрудникам?

Для организации производства необходимо сформировать штат квалифицированных специалистов. Так как в состав оборудования нередко входят импортные машины, должно быть предусмотрено обучение обслуживающего персонала работе на этом оборудовании.

Подбор персонала можно начинать сразу после того, как будет спроектировано новое производство или при реорганизации предприятия или постановке его на другой путь работ. К работе допускается персонал, обученный и подготовленный к процессу работы и ознакомленный с руководством по эксплуатации оборудования.

Все взаимоотношения между работодателем и рабочим определены в Трудовом Кодексе РК и должны быть закреплены в контракте.

Большое значение в реализации кадровой политики имеют условия, общие положения трудового законодательства, которые включают конституционные положения о свободе личности, гарантии собственности и т.д.

Управление кадрами в рамках предприятия имеет стратегический и оперативный аспекты.

Организация управления персоналом вырабатывается на основе концепции развития предприятия, состоящей из трех частей:

- производственный;
- финансово-экономический;
- социальный.

Кадровая политика определяет цели, связанные с отношением предприятия к внешнему окружению (рынок труда, взаимоотношения с государственными органами), а также цели, связанные с отношением предприятия к своему персоналу. Кадровая политика осуществляется стратегическими и оперативными системами управления. Задачи кадровой стратегии включают: поднятие престижа предприятия; исследование атмосферы внутри предприятия; анализ перспективы развития потенциалов рабочей силы; обобщение и предупреждение причин увольнения с работы.

Повседневная реализация кадровой стратегии, а также одновременно оказание помощи руководству, при выполнении ими задач управления предприятием, лежат в оперативной области управления кадрами.

Кадровая политика предприятия - это целостная кадровая стратегия, объединяющая различные формы кадровой работы, стиль ее проведения в организации и планы по использованию рабочей силы.

Кадровая политика должна увеличивать возможности предприятия, реагировать на изменяющиеся требования технологии и рынка в ближайшем будущем.

Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности и производственной политики организации. Она имеет целью создать сплоченную, ответственную, высокоразвитую и высокопроизводительную рабочую силу.

Кадровая политика должна создавать не только благоприятные условия труда, но обеспечивать возможность продвижения по службе и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне. Поэтому, основной задачей кадровой политики предприятия является обеспечение в повседневной кадровой работе учета интересов всех категорий работников и социальных групп трудового коллектива.

Анализ теоретических источников литературы по проблеме классификации принципов и функций управления персоналом показали, что одного методологического подхода к данной проблеме не существует. Например, к принципам управления персоналом относятся: подбор кадров в соответствии с требованиями рабочего места (функциями, задачами, должностными обязанностями, условиями труда, требованиями к трудовому поведению, ориентацией на образование и личностным потенциалом). В свою очередь профессор Э. Коротков, рассматривая принципы управления вообще, показал, что принцип - это рецепт деятельности, являющийся основным правилом, в соответствии с которым осуществляется деятельность, достигается успех, решаются проблемы на основе методологической определенности (целенаправленности, концептуальности, методических подходов и средств). В частности, методологическая определенность, по мнению Э. Короткова, включает в себя: целевую интеграцию; своевременность принятия решений; интенсивность во времени; непрерывность; технологическую последовательность; ритмичность..

По нашему мнению, наиболее верным подходом к формированию принципов управления персоналом следует считать концепцию Э. Короткова.

Функции управления персоналом прежде всего предполагают конкретные виды деятельности, которые предусматривают процесс интеграции управления персоналом. Нельзя не согласиться с Э. Уткиным, что в условиях перехода на рыночную экономику основными функциями кадровых служб становятся [1, 2]:

- организационное и методическое обеспечение развития самоуправления, демократических форм рассмотрения и выдвижения кандидатур на руководящие должности, проведение конкурсов на замещение вакантных должностей, изучение общественного мнения о деятельности руководителей;
- прогнозирование, определение текущей и перспективной потребности в кадрах и источников ее удовлетворения, уточнение потребности в подготовке специалистов по прямым связям с учебными заведениями, разработка и реализация мер по формированию трудового коллектива;

- планирование и регулирование профессионального, квалифицированного роста кадров, процессов их высвобождения и перераспределения;
- организационно-методическое обеспечение профессиональной, экономической учебы, подготовки и переподготовки кадров, планирования этой работы с учетом потребностей производства, направление работников в различные учебные заведения и на стажировку на передовых предприятиях и в организациях, обучение руководителей первичного звена передовым методам и формам работы с кадрами;
- изучение профессиональных, деловых и нравственных качеств работников на основе аттестации, широкого применения психологических и социальных исследований, разработка рекомендаций по рациональному использованию кадров в соответствии с их способностями и наклонностями;
- организация работы по профессиональной ориентации молодежи, адаптация молодых специалистов и рабочих на предприятиях, развитие наставничества, изучение причин текучести кадров, динамики изменений трудового коллектива, разработка мер по стабилизации и совершенствованию его социальной и демографической структуры;
- обеспечение эффективного использования всех форм материального и морального стимулирования работников в соответствии с их трудовой деятельностью и с учетом общественного мнения, изучение влияния стимулов на повышение трудовой и социальной активности трудящихся, укрепление морально-психологического климата в коллективе и др.

Для подбора кандидата требуемого «качества» в каждом конкретном случае должна быть выработана тактика поиска. Бесспорно, здесь могут и должны быть использованы группы решений, включающие в себя совокупность методов. При этом тактика должна выбираться на основе готовности компании варьировать своими требованиями по трем координатам: качество, стоимость и время (Рисунок 1).

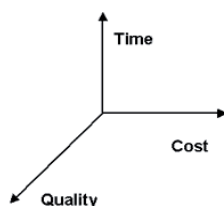


Рисунок 1 - Имеющиеся ресурсы

При наборе на высокие позиции качество (quality), как правило, является неизменной величиной. Таким образом, стратегия зависит от времени и финансовых средств, выделяемых компанией на подбор сотрудников.

Результаты деятельности многих предприятий и накопленный опыт их работы с кадрами показывают, что формирование производственных коллективов, обеспечение высокого качества кадрового потенциала являются решающими факторами эффективности производства и конкурентоспособности продукции. Проблемы в области управления персоналом и повседневная работа с кадрами, по оценке специалистов, в ближайшей перспективе будут постоянно находиться в центре внимания руководства. В будущем с развитием научно-технического прогресса содержание и условия труда приобретут большее значение, чем материальная заинтересованность.

1. Горский П. Оценка персонала. Материалы сайта «Корпоративный менеджмент».
2. Уткин Э.А.. Профессия - менеджер, М.: Экономика, 1992

* * *

Кадрлық менеджмент аса тиімді пайдалануға арналған негіз болатын кез келген фирманың гүлденуінде кәсіпорынның еңбек ресурсының ең маңызды көздерінің бірі.

Personnel management becomes a basis for more effective utilization of manpower of the enterprise - one of the major sources of prosperity of any firm.