

ВЛИЯНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ НА КАДРОВУЮ ПОЛИТИКУ ПРЕДПРИЯТИЯ

Становление рыночной экономики повлекло изменение парадигмы управления промышленным производством, обусловило переход от принципов бюрократического, административно-командного руководства к рациональным основам организации управленческого процесса. Предпосылкой качества управленческого процесса является его нацеленность на определенные долгосрочные ориентиры, которые определены на уровне стратегического видения ситуации руководителями организации и сформулированы в рамках политики организационного развития, ее производственной, кадровой, финансовой, социальной и инвестиционной компоненте и т. д.

Ключевые слова: кадровая политика, экономическая система, кадровый потенциал.

Постановка проблемы. Кадровая политика как важная составляющая политики организационного развития в значительной мере определяет действенность других политик. В общем виде она является генеральной линией кадровой работы, которая реализуется в процессе управления персоналом и модифицируется по мере изменения стратегических приоритетов [1, с. 45].

Анализ последних исследований и публикаций. Сегодня кадровая политика предприятия подавляющим большинством ученых признается фундаментом процесса управления персоналом. Но вместе с тем, констатируется недостаточное обеспечение практики кадрового менеджмента соответствующими научно обоснованными рекомендациями. Современные исследования по данной тематике несут преимущественно разрозненный характер, что обуславливает абстрактный характер большинства предложений по формированию и реализации системы кадровых мероприятий на предприятии. Так же, актуальны исследования в отношении влияния экономических систем на кадровую политику предприятий. Это обусловлено использованием на практике морально устаревших методологических основ организации кадровой работы, сложившихся в советский период (командная экономика — рабочие не участвуют в присвоении общественного богатства). Именно в это время термин «кадровая политика» получил широкое распространение и нес, преимущественно политический характер. При этом в роли объекта кадровой политики предприятия выступал его руководящий состав [2, с. 45].

Цель: определить влияние изменения экономической системы на кадровую политику. наличие зависимости кадровой политики от изменения экономической системы.

Изложение основного материала. Одной из отличительных черт рыночной экономической системы является новое — творческое отношение к труду, гуманизация экономики (т. е. основной акцент на «человеческий потенциал»).

Основной задачей смешанной экономической системы является обеспечение занятости населения и социальная защита населения.

Таким образом, прослеживается зависимость кадровой политики от изменения экономической системы (рис. 1).

Традиционно кадровую политику предприятия определяют как рассчитанную на длительную перспективу линию совершенствования кадров, генеральное направление работы с персоналом, определяется совокупностью наиболее существенных, принципиальных положений и установок, выраженных в государственных решениях [3, с. 242–243].

Такой подход к трактовке категории «кадровая политика предприятия» достаточно узкий и требует уточнения. Это проявляется в неспособности полного освещения сущности кадровой политики предприятия как категории, элементами которого являются и строгая методология кадровой работы, и политическое искусство и соответствующее действие субъекта кадровой политики.



Рисунок 1— Влияние изменений экономических систем на кадровую политику

Ведь категория «кадровая политика предприятия» олицетворяет собой единство проявлений как рационального (осознаваемого), так и иррационального (эмоционально-чувственного, интуитивного), умышленного и случайного, индивидуального и общественного и, соответственно, требует его рассмотрения под широким углом зрения.

В целом, анализируя подходы к трактовке кадровой политики предприятия как экономической категории, правомерно сделать вывод об их конфликтности. Подход к определению кадровой политики предприятия исключительно как к концепции опровергается тем, что о наличии политики оправдано говорить даже в том случае, когда она разрабатывается, но не обосновывается умышленно, не зафиксировано в виде определенного документа, а управление происходит на основе «здравого смысла» руководителей, не имея под собой концептуальной основы. Вместе с тем, понимание кадровой политики исключительно как деятельности приводит к ее отождествлению с управлением, что тоже неправомерно.

Кадровая политика предприятия базируется на закономерностях политики как таковой, ее направления и задачи оговариваются Общеорганизационными целями, а ее проведение обеспечивается путем реализации целого комплекса кадровых технологий через систему управления человеческими ресурсами.

Выводы. Таким образом, кадровая политика предприятия находится в прямой зависимости от вида экономической системы и отражает совокупные интересы и установки владельцев предприятия, руководства и государства по кадровой работе, определенным образом корректируется всеми категориями персонала и реализуется через систему социального управления, которое в рамках производственной организации принимает форму управления персоналом. Именно на основе кадровой политики формулируются требования по формированию и использованию рабочей силы, капиталовложений в нее, развития персонала, создания и стабилизации трудовых коллективов предприятия и тому подобное.

Список литературы

1. Антошкіна, Л. І. Управлінське консультування : навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. / Бердянський ун-т менеджменту і бізнесу / Л. І. Антошкіна. — Донецьк : Юго-Восток, Лтд, 2009. — 156 с.
2. Ансофф, И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф. — СПб. : ПитерКом, 2006. — 416 с.
3. Гравин, В. В. Основы кадрового менеджмента : практ. пособ. / В. В. Гравин, В. А. Дятлов. — 3-е изд., испр. и доп. — М. : Дело, 2009. — 336 с.

© Пономаренко А. С.