

МЕНЕДЖМЕНТ MANAGEMENT

УДК 331.1
ББК 65.24
А 93

З.Г. Аушева

Кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента Ингушского государственного университета, г. Назрань. Тел.: (8962)637-41-37, e-mail: zarina-ausheva@mail.ru.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(Рецензирована)

Аннотация. Актуальность данной темы заключается в том, что кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности и производственной политики организации, главной целью которой является создание системы управления кадрами, базирующейся в основном не на административных методах, а на экономических стимулах и социальных гарантиях, ориентированных на сближение интересов работника с интересами организации в достижении высокой производительности труда. Целью данной тематики является изучение теоретических основ кадровой политики как направления управления социально-трудовыми отношениями в организациях социальной сферы; разработка концептуальных основ формирования и реализации кадровой политики через систему управления кадровым потенциалом.

Для реализации поставленной цели были определены следующие задачи: рассмотреть теоретические аспекты кадровой политики как основы социально-трудовых отношений; изучить теоретические основы процесса управления государственной кадровой политикой.

Ключевые слова: кадровая политика, экономика, социально-трудовые отношения, организация, управление, человек.

Z.G. Ausheva

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Management Department, Ingush State University, Nazran. Ph.: (8962) 637-41-37, e-mail: zarina-ausheva@mail.ru.

PERSONNEL POLICY AS THE BASIS OF SOCIAL AND LABOR RELATIONSHIP

Abstract. The relevance of this paper is that the personnel policy is an integral part of the overall management and industrial policies of the organization. Its main goal is to create a personnel management system based mainly not on administrative methods but on economic incentives and social guarantees aimed at convergence of interests employees with the interests of the organization to achieve high productivity. The aim of this scientific article is to study the theoretical foundations of the personnel policy as the direction of social and labor relations in the organization of the social sphere. The author reveals the conceptual bases of formation and implementation of personnel policy through the management of human resources.

To achieve this goal the author considers theoretical aspects of personnel policy as the basis of social and labor relations and explores the theoretical foundations of the management of state personnel policy.

Keywords: human resources policy, economics, social and labor relations, organization, management, a human.

Социально-трудовые отношения — это объективно существующие взаимосвязи и взаимоотношения между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.

Одним из субъектов социально-трудовых отношений является наемный работник — гражданин, заключивший трудовой договор (контракт) с работодателем, руководителем организации или отдельным лицом на проведение определенной работы в соответствии со своими способностями, профессиональными знаниями, квалификацией и т.д. На практике в качестве наемного работника как субъекта социально-трудовых отношений могут выступать и индивидуум, и группы работников, различающиеся по своему социальному, профессиональному, территориальному и другому положению, по направленности интересов, мотивации труда и многим другим признакам.

Государство в системе социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики выступает в следующих основных ролях: законодатель, координатор и организатор регулирования этих отношений, работодатель, посредник и арбитр при трудовых спорах.

Важнейшей сферой социально-трудовых отношений является рынок труда, в развитой рыночной экономике представляющий собой совокупность трудовых отношений по поводу найма и использования работников в общественном производстве. Основными характеристиками рынка труда выступают предложение рабочей силы, т.е. контингент незанятого населения, ищущего работу, и спрос на рабочую силу или неукomплектованные рабочие места, отражающие неудовлетворенную часть общей потребности народного хозяйства в кадрах. Рынок труда может быть открытым и скрытым.

Открытый рынок труда — это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, пе-

реподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики.

Скрытый рынок труда — это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены без ущерба для производства.

В зависимости от степени развития рыночных отношений рынок труда может быть частичным (фрагментарным), регулируемым, организованным, теневым (нерегулируемым) [1].

Частичный (фрагментарный) рынок труда предполагает ограниченное действие фактора спроса и предложения рабочей силы на основе нормативного регулирования труда (трудовое законодательство, регулирующие вопросы найма и увольнения работника, условия труда, его оплату и т.п.).

Регулируемый рынок труда создает правовые основы поведения субъектов, выступающих на рынке труда, и предполагает наряду с законодательным регулированием экономических, социальных и трудовых отношений широко развитую систему коллективных договоров как источника нормативного регулирования.

Организованный рынок труда — предполагает, во-первых, развитую инфраструктуру, включающую комплекс организаций и учреждений, обеспечивающих функционирование рынка труда; во-вторых, тесное взаимодействие политики занятости с другими направлениями социально-экономической и технической политики (научно-техническая политика, политика структурных изменений в экономике, в области образования, пенсионного обеспечения, семейная политика и пр.).

Теневой (нерегулируемый) рынок труда включает нерегулируемые формы занятости. Проявляется в уклонении от налогов и статистического учета, несоблюдении трудового законодательства и условий коллективных договоров и предполагающие самые разнообразные виды трудовой деятельности: нелегальный труд, работу

по совместительству, кооперативы и т.д., но только в том случае, когда они не контролируются государственными органами и профсоюзами [2].

Политика занятости, проводимая в различных странах, определяет наличие двух основных моделей рынка труда — внешнего и внутреннего. Внешний рынок труда предполагает географическую и профессиональную мобильность рабочей силы между организациями.

В рамках такого рынка предприятия комплектуются кадрами со стороны, подбирают готовых работников, рассчитывая на их подготовку вовне, в том числе на других предприятиях; основная форма подготовки кадров — ученичество.

Все меры государственной политики занятости могут быть разделены на две группы:

1) *активные* — нацеленные на снижение уровня безработицы и повышение конкурентоспособности человека в борьбе за рабочее место, обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, ищущих работу;

2) *пассивные* — направлены на сглаживание негативных последствий безработицы, предполагающие ответственность государства за положение субъектов на рынке труда и включающие регистрацию ищущих работу, страхование от безработицы.

Одним из самых сложных явлений социально-трудовой сферы, органически связанным с рынком труда и занятостью населения, является безработица, выступающая в чисто экономическом плане как отсутствие занятости у определенной, большей или меньшей части экономически активного населения, способной и желающей трудиться.

Социальная политика государства как мощная сила общественного развития предназначена выполнять ключевую роль в решении социальных проблем, встающих перед той или иной страной. Проводимая правительством, всеми ветвями и органами власти, опирающаяся на экономические структуры и общественную поддержку, такая политика должна фокусировать, отражать обстановку в стране и ситуацию в обществе; потребности и цели социального развития; способствовать созданию оптимальных условий для жизни

людей; совершенствованию социальных связей; взаимодействия и отношений между ними; осуществлять на деле социальную справедливость.

Основной объект воздействия социальной политики — социальная сфера, непосредственно связанная с распределением материальных и духовных благ, удовлетворением специфических потребностей человека, качеством и уровнем его жизни, условиями труда, быта и досуга. Эта сфера охватывает разнообразные отношения между личностями, социальными группами и слоями в том их виде, в каком они складываются на конкретный исторический момент, включает ряд отраслей народного хозяйства и основные элементы социальной инфраструктуры, в том числе учреждения здравоохранения, образования, науки и культуры, санаторно-курортный комплекс, индустрию спорта и туризма, жилищный фонд и коммунальное хозяйство.

Социальная сфера вбирает в себя систему социального обслуживания населения, социальной защиты и гарантий граждан, установленных законами государства и опирающихся на традиции, обычаи жителей данной страны [3].

Основными направлениями совершенствования государственной системы управления трудовыми ресурсами являются:

— проведение глубокого всестороннего анализа проблем управления трудовыми ресурсами страны с точки зрения их формирования, использования, развития, занятости, миграции. Необходимость в таком анализе объясняется тем, что в условиях рыночной экономики происходит определенное перераспределение объема задач в области социально-трудовых отношений между федеральными и региональными органами управления;

— тщательное изучение и анализ направлений исследований таких организаций, как НИИ труда и социального страхования, Всероссийский центр охраны и производительности труда, находящихся в подчинении Министерства здравоохранения и социального развития РФ, с целью определения и более четкого разграничения направлений их исследований и разработок, устранения дублирования и переориентации их деятельности на рыночные условия хозяйствования.

В развитой рыночной экономике рынок труда является важнейшей сферой социально-трудовых отношений.

Одним из основных предметов социально-трудовых отношений, реализуемых на рынке труда, являются отношения занятости. Стимулирование экономической активности и расширения занятости осуществляется с помощью государственной политики занятости.

Социально-экономическое положение страны оценивается, прежде всего, по тому, находится ли она в данный момент в расцвете сил либо переживает спад, кризис и испытывает усиление социальной напряженности. В то же время события, происходящие в любой стране, являются неотъемлемой частью развития человеческой цивилизации в целом, выражением общих для мира тенденций.

Рассматривая кадровое планирование, мы отмечаем, что его целью является предоставление рабочих мест в нужное время и в необходимом количестве в соответствии с потребностями и склонностями работающих и с требованиями производства.

Однако достижение этих результатов возможно при правильной оценке кадровой политики в конкретных организационно-технических и социальных условиях.

Такая оценка необходима уже на стадии выбора кадровой политики. Только комплексное решение основных проблем подготовки профессиональных кадров, формирования и поддержания кадрового потенциала страны позволит России оставаться в ряду великих держав мира.

Развитие рыночной экономики региона невозможно без создания эффективного механизма управления развитием его кадрового потенциала, научной проработки методов кадрового обеспечения территориальных структур. В субъектах Российской Федерации формируются новые системы территориального управления и местного самоуправления, которые в наибольшей мере должны быть ориентированы на реальный и устойчивый рост уровня жизни населения.

Реализация целей и задач управления персоналом осуществляется через кадровую политику. Кадровая политика — главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов,

которые реализуются кадровой службой предприятия.

В целом кадровая политика определяет принципиальные решения о целях, мерах и правилах работы с кадрами, общие и специфические требования к ним и формируется собственниками организации и высшим ее руководством.

Удачно выбранная и реализованная кадровая политика способствует претворению в жизнь и самой стратегии. Составными частями такой стратегии являются производственная, финансово-экономическая, социальная деятельность предприятия. Каждая из них имеет самое непосредственное влияние на кадровую политику, так как определяет, какие кадры нужны предприятию, финансовые возможности для их набора и интересы работников, которые должны учитываться.

В реализации кадровой политики возможны альтернативы, основанные на формальном подходе, приоритете производственных интересов, либо, наоборот, основанные на учете того, как ее реализация скажется на трудовом коллективе, к каким социальным издержкам для него это может привести.

Содержание кадровой политики не ограничивается наймом на работу, а касается принципиальных позиций предприятия в отношении подготовки, развития персонала, обеспечения взаимодействия работника и организации.

Правильно выбранная кадровая политика обеспечивает:

- своевременное укомплектование кадрами рабочих и специалистов в целях обеспечения бесперебойного функционирования производства, своевременного освоения новой продукции;

- формирование необходимого уровня трудового потенциала коллектива предприятия при минимизации затрат (экономия в разумных пределах издержек, связанных с наймом работников, подготовкой кадров с учетом не только расходов в текущем периоде, но и на последующую переподготовку и повышение квалификации и т.д.);

- стабилизацию коллектива благодаря учету интересов работников, предоставления возможностей для квалификационного роста и получения других льгот;

— формирование более высокой мотивации к высокопроизводительному труду;

— рациональное использование рабочей силы по квалификации и в соответствии со специальной подготовкой и т.д.

Примечания:

1. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: учеб. пособие / под ред. А.И. Рофе. М.: Изд-во МИК, 1998. 154 с.

2. Государственная кадровая политика: концептуальные основы, приоритеты, технология реализации. М.: Изд-во РАГС, 2011.

3. Мацкуляк И.Д. Стратегия занятости: предотвращение безработицы: политико-экономический аспект. М.: Экономика, 1999. 207 с.

References:

1. Rofe A.I., Zbyszko B.G., Ishin V.V. Labour market, employment, resource economics for work: the manual / under the editorship of A.I. Rofe. M.: Publishing house MIC, 1998. 154 pp.

2. State personnel policy: a conceptual framework, priorities, implementation technology. M.: Publishing house RAPS, 2011.

3. Matskulyak I.D. Employment Strategy: prevention of unemployment: Political and economic aspects. M.: Economics, 1999. 207 pp.