

4. В основе организации работы в региональных органах власти до лежит жесткий бюрократический вертикальной управленческой структурой, где все коммуникации осуществляются преимущественно сверху вниз. В таких структурах больше всего ценятся лояльность, стабильность, определенность и контроль.

УДК 334.72:316.334.23

*Волошин М.Ю., к.э.н., доцент*

Белгородский государственный университет

*Романенко Д.В., коммерческий директор*

ЗАО «Белгородские цифровые магистрали»

## **СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ**

В условиях развития нашей страны в настоящее время нужна кадровая политика, опирающаяся на стратегию и принципы рыночных отношений. Она должна осуществляться на федеральном, региональном, местном уровнях с учетом форм развития организаций основного звена управления народным хозяйством.

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.

Кадровая политика является частью политики организации и должна полностью соответствовать концепции ее развития.

Рассмотрим алгоритм формирования кадровой политики.

На первом этапе осуществляется формирование целей и задач кадровой политики.

Основной целью кадровой политики является полное использование квалификационного потенциала управленческого персонала. Эта цель достижима посредством предоставления каждому сотруднику работ согласно его способностям и квалификации.

Второй этап состоит из трех блоков.

1. качественные требования к персоналу, которые определяются исходя из описания рабочего места служащего и описания требований к претенденту на должность,

2. количественные требования, которые связаны с определением потребности в персонале по должностям, квалификационным характеристикам и т.п.

3. основные принципы кадровой политики по основным направлениям: подбору и расстановке работников, формированию и подготовке резерва на руководящие должности, оценке степени их развития, оплате труда, использованию кадрового потенциала и т.п.

На третьем этапе определяется выбор основных форм и методов управления персоналом, разрабатывается методические подходы кадрового планирования.

На четвертом этапе разрабатывается план кадровых мероприятий, определяются сроки и ответственные исполнители этих мероприятий.

Кадровая политика тесно связана со всеми областями хозяйственной политики организации. С одной стороны, принятие решений в области кадровой политики происходит во всех комплексных функциональных подсистемах: управления научно – технической деятельностью, управления производством, управления экономической деятельностью, управления хозяйственной деятельностью, управления персоналом организации. С другой стороны, решения в области кадровой политики влияют на решения в этих комплексных функциональных подсистемах. Поскольку задачей кадровой политики является обеспечение этих функциональных подсистем системы управления и производственной системы организации необходимыми работниками, очевидно, что решения по вопросам найма, оценки, трудовой адаптации, стимулирования и мотивации, обучения, аттестации, организации труда и рабочего места, использования персонала, планирования продвижения по службе, управления кадровым резервом, управления нововведениями в кадровой работе, безопасности и здоровья, высвобождение персонала, определения стиля руководства сильно влияют на принятие решений в области хозяйственной политики организации, например, в области научно – технической, производственной, экономической, хозяйственной деятельности и т.п.

Главной целью кадровой политики организации является производство изделий или оказание услуг и получение максимальной прибыли.

Следует учитывать, что не только организация имеет цели. Свои собственные, индивидуальные цели имеет и каждый работник организации. Если исходить из необходимости соответствия индивидуальных и организационных целей, то можно сформулировать основной принцип кадровой политики. Он заключается в том, что одинаково необходимо достижение индивидуальных и организационных целей. Это означает, что при возникновении конфликтов нужно искать честные компромиссы, а не отдавать предпочтение целям организации. Правильное понимание сущности кадровой политики возможно лишь в том случае, если в полной мере учитывается это обстоятельство. Практика последних лет показывает, что этот принцип соблюдается в организациях все в большей степени.

Кадровая политика предусматривает в первую очередь формирование стратегии управления персоналом организации, которая учитывает стратегию деятельности организации.

Кадровые проблемы обуславливают необходимость новых подходов к решению этой задачи. В настоящее время мало предприятий, которые кадровое планирование, подготовку и постоянное повышение квалификации ставят в ранг приоритетных задач. В большинстве случаев в данном вопросе предприятия продолжают жить одним днем, сосредотачивая все внимание на решении текущих проблем. Анализ сложившейся ситуации убеждает, что требуется формирование единой системы кадрового планирования на предприятии, обучение кадров по содержанию, методам, формам обучения, профессионально – квалификационным требованиям.

Несмотря на опыт, накопленный в области кадрового планирования, имеется ряд проблем, которые с достаточно высокой степенью обобщенности представляются в следующем виде:

1. Теоретическая база научно-методического обеспечения данного процесса состоит главным образом из эклектических идей прошлых лет, где место и роль человека были явно занижены. Поэтому нет действенных современных описаний технологии кадрового планирования, где было отведено человеку то, что ему принадлежит по праву.

2. Неопределенность факторов, влияющих на кадровое планирование на предприятии и на само предприятие в целом, так как события в настоящее время развиваются очень стремительно.

3. Сложность анализа рынка труда, обусловленное стихийностью становления и глобальным экономическим кризисом.

4. Трудностью планирования кадров, обусловленной сложностью прогнозирования трудового поведения.

5. Возможности использования кадров в будущем и будущее отношение их к работе прогнозируются, если это вообще возможно, с высокой степенью неопределенности.

6. Кадровое планирование, система работы с кадрами, мотивационный аспект содержания труда не стали еще решающим фактором повышения эффективности управления кадровым потенциалом.

Таким образом, масштабы и значение проблем кадрового управления очевидны: свыше 90 % общего числа работающих заняты в сфере наемного труда. Вместе с тем для большинства различного рода предприятий характерно отсутствие объективной меры личного вклада индивида в достижение коллективного результата. Это связано с тем, что персонал образует наиболее сложную для управления социальную систему предприятия, обладающую уникальными возможностями саморазвития и самореализации. Под углом укрупненных блоков планирования есть, да и то не всегда, меры по решению кадровой проблемы, но нет базы для принятия решений, нет увязки с реальными потребностями производства и оценкой кадровых источников.

Основное внимание уделяется организационно-техническому совершенствованию, в то время как вопросы проектирования кадрового состава, который будет работать на вновь вводимом оборудовании, остаются в тени.

Поэтому наиболее существенными вопросами, по нашему мнению, которые представляют интерес для отечественных предприятий и совершенствования кадровой политики на современном этапе развития производства являются: повышение роли кадровых служб предприятия. Современная управленческая деятельность требует от руководителей и работников кадровых служб овладения навыками ведения деловых переговоров, юридически грамотного договорного процесса. Кадровое планирование должно стать полноправной частью общего планирования на предприятии и учитываться во все многообразной деятельности предприятия и согласованности планов. Стратегия организации сопоставляется с имеющимися и потенциальными кадровыми ресурсами, определяется соответствие направлениям стратегии кадровой политики. В результате такого сопоставления может быть изменена стратегия всей организации, либо – кадровая политика.

УДК 338

*Гайдукова Г.Н., к.с.н., ст. преподаватель, Гайдуков Р.И.*  
Белгородский государственный университет

## **МЕСТО И РОЛЬ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВЕННОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В РАЗВИТИИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ**

Происходящие в Российской Федерации трансформационные процессы в общественно-политической и экономической сферах самым непосредственным образом связаны со становлением и развитием местного самоуправления. Международный опыт и прежняя российская практика указывает на то, что именно в недрах местного самоуправления, непосредственно опирающегося на инициативу и активность граждан в решении конкретных местных проблем, кроется потенциал, способный обеспечить устранение многих кризисных явлений в жизни российского общества, придать ему дополнительные стимулы для развития.

Страны с традиционной демократией уже давно признали неоспоримые достоинства местного самоуправления и отвели ему особое место в структуре власти. На органы местного самоуправления, наиболее тесно связанные с населением, была возложена ответственность за решение практически всех проблем локального характера: жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства, развития сферы услуг, экологии и т.д. [1, С. 3].

В настоящее время Российская Федерация идет по пути становления новой государственности, функционирующей на принципах демократии. Реальная демократия – это власть народа, осуществляемая посредством народа и в интересах народа. Поэтому не случайно в большинстве демократических стран обязательным элементом конституционного строя