
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА БИЗНЕС-СТРУКТУР КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Строителева Тамара Григорьевна,

доктор экономических наук, профессор кафедры управления социально-экономическими процессами Алтайской академии экономики и права (института); stroiteleva_tg@mail.ru

В статье убедительно обосновывается справедливость тезиса о том, что формирование кадровой политики как основы стратегического управления необходимо постоянно обновлять и видоизменять для того, чтобы обеспечить эффективную деятельность бизнес-структур региона.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровая стратегия, система управления кадрами, трудовая деятельность, мотивация труда.

Кадровая стратегия является частью общей экономической стратегии социально-экономического развития регионов и следствием перспективного планирования его хозяйственной деятельности. Инвестиционные средства и многочисленные формальные и неформальные ограничения в осуществлении поставленных задач, как правило, планируют свою работу не только на ближайшее будущее, но и на отдаленную перспективу. Важную роль в этих планах играют кадровая политика и кадровая стратегия, хотя значение кадров как фактора обновления производства и место кадровой стратегии в общей экономической стратегии бизнес-структур региона далеко не всегда в полной мере осознаются руководством. В условиях глобализации, информатизации и когнитивизации мировой экономики, глубокие изменения происходят в экономике России, усиливающие необходимость поиска современных подходов к решению задач по формированию эффективной кадровой стратегии, являющейся основной составляющей социально-экономического развития региона [1].

В современных условиях перспективным направлением развития методологии исследования стратегии управления организацией является использование синтеза подходов. В силу взаимосвязанности и взаимоподчиненности один подход в определенных условиях может являться базой для другого или реализовываться в рамках более значимого для анализа конкретной ситуации подхода.

При этом необходимо учитывать, что одним из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности любой бизнес-структуры региона является обеспечение высокого качества кадрового потенциала, определяющего кадровую политику в регионе. Совершенствование проведения кадровой политики предполагает разработку кадровых мероприятий, т.е. действий, направленных на достижение соответствия персонала целям работы каждой бизнес-структуры и соответствие рабочих мест с учетом поставленных задач и конкретного этапа развития этих бизнес-структур, являющихся объектами по социально-экономическому развитию региона.

Целью современной концепции развития бизнес-структур регионов 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 собственников бизнес-структуры в достижении высокой производительности труда, повышении эффективности производства, получении наилучших экономических результатов деятельности бизнес-структуры [2].

Реализация этой цели обуславливает необходимость решения следующих задач (рис. 1).

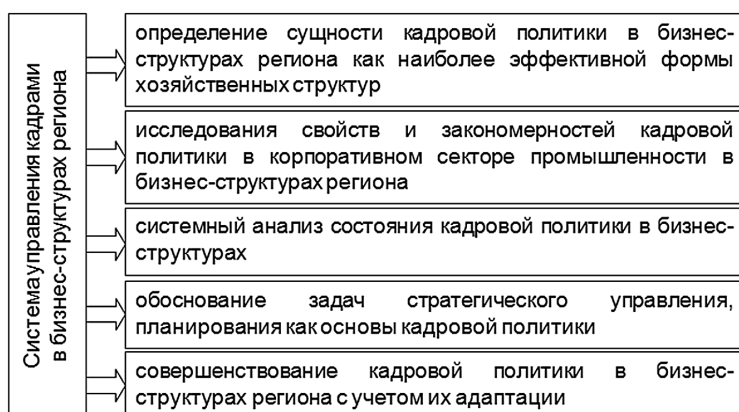


Рис. 1. Задачи по реализации системы управления кадрами в бизнес-структурах региона

В условиях модернизации экономики одним из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности бизнес-структур регионов становится обеспечение высокого качества кадрового потенциала. Сутью кадровой политики является работа с персоналом, соответствующая концепции развития бизнес-структуры и в целом программы социально-экономического развития региона.

В этих условиях кадровая политика должна быть направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства. В реализации кадровой политики возможны альтернативы.

Она может быть быстрой, решительной (в чем-то на первых порах, возможно, и не очень гуманной по отношению к работникам), основанной на формальном подходе, приоритете производственных интересов либо, наоборот, осуществляемой с учетом того, как ее реализация скажется на трудовом коллективе, к каким социальным издержкам это может привести.

При формировании кадровой стратегии в регионе необходимо выделять несколько взаимосвязанных аспектов (рис. 2).

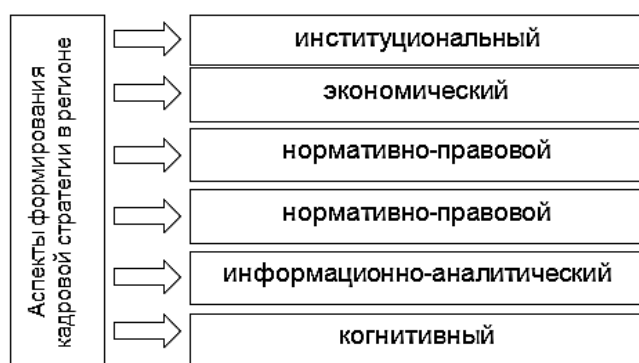


Рис. 2. Аспекты формирования кадровой стратегии в регионе

В развитие методологических основ разработки и реализации развития стратегии целесообразно использовать следующие группы принципов: научно-концептуальные; стратегически ориентированные; институциональные; эффекто-ориентированные; процессные; организационно-тактические.

В соответствии с этим трудовая деятельность в любой бизнес-структуре региона должна вызывать внутреннее удовлетворение работника, на которой базируется кадровая политика. Это очень мощный мотивационный фактор, так как обеспечивает качественное выполнение работы, а также по закону роста потребностей стимулирует к выполнению более сложной работы, требующей профессиональных навыков и, следовательно, разрабатывать и реализовывать мероприятия по повышению квалификации и переобучению работников бизнес-структур [4]. Представим это блок-схемой с точки зрения мотивации труда работника (рис. 3).

Содержание кадровой политики не ограничивается наймом на работу, а касается принципиальных позиций бизнес-структур регионов в отношении подготовки, развития персонала, обеспечения взаимодействия работника и структуры, в которой он трудится. В то время как кадровая политика связана с выбором целевых задач, рассчитанных на дальнейшую перспективу, текущая кадровая работа ориентирована на оперативное решение кадровых вопросов. Между ними должна быть, естественно, взаимосвязь, которая устанавливается обычно между стратегией и тактикой достижения поставленной цели.

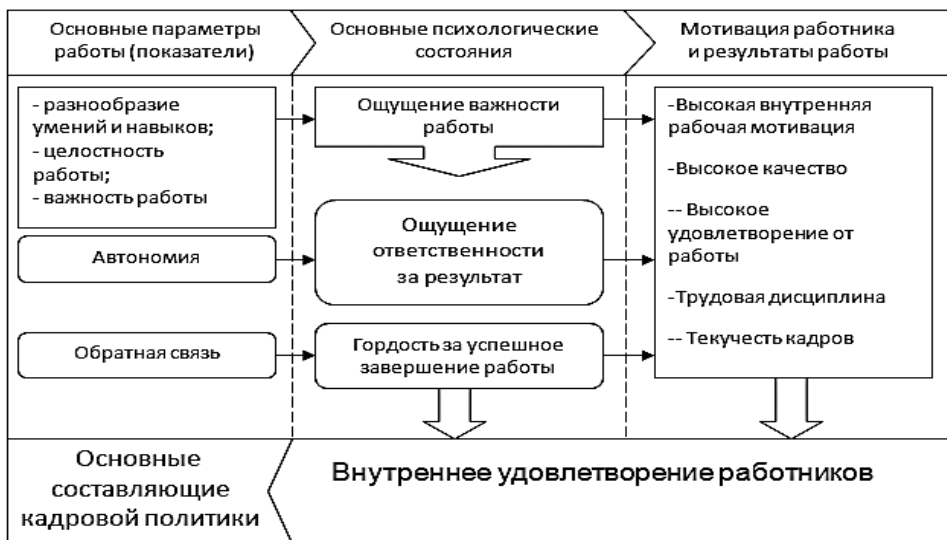


Рис. 3. Блок-схема показателей кадровой политики

Для обеспечения эффективности работы бизнес-структуры необходимо, чтобы информация о работе работников была правдивой, точной, подробной и осуществлялась незамедлительно. Сообщение о плохом выполнении работы только демотивирует работника. Если же указать, что именно было сделано неправильно, почему это случилось, как исправить ситуацию, и при этом не забыть затронуть положительные аспекты работы, эффективность такой обратной связи, несомненно, возрастет. Она может быть еще выше, если работник ответит на эти вопросы сам.

Однозначной взаимосвязи между мотивацией и результатом труда нет из-за большого количества факторов, оказывающих влияние на результат. Но без мотивации труда даже самое благоприятное стечение обстоятельств и факторов не приведет к намеченному результату, поскольку нет движения в сторону цели в бизнес-структуре и которая корректируется с учетом отличительных особенностей в каждой структуре (рис. 4).

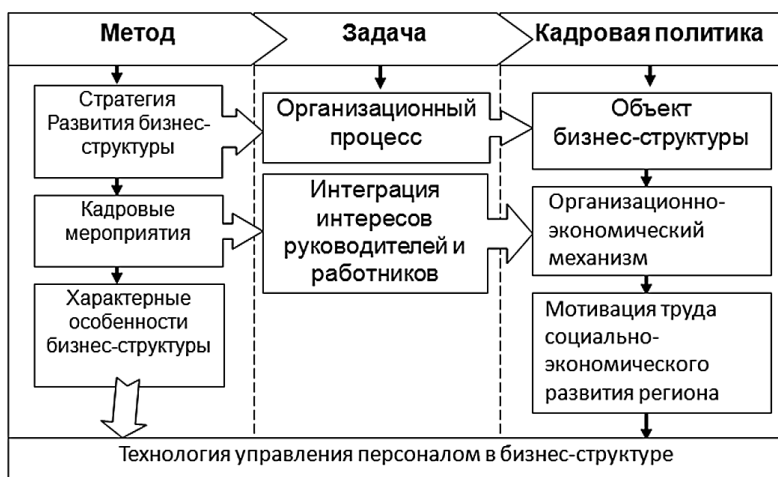


Рис. 4. Структура управления персоналом в бизнес-структурах

Технология управления персоналом представляет собой совокупность методов и организационных процедур кадровой политики, применяемых для оптимизации процессов управления социально-экономическим развитием региона. Общая структура кадровой политики в регионе должна включать в себя объект управления, систему субъектов, а также содержательную подсистему, разделенную на стратегические, оперативные и тактические компоненты.

Для получения результата работнику необходимо не только иметь соответствующие умения, знания и навыки, но и знать, какова мотивация за выполнение работы. При рассмотрении процесса достижения намеченных целей бизнес-структуры важно отметить, что на получение результата, кроме мотивации труда, влияют несколько факторов (рис. 5).

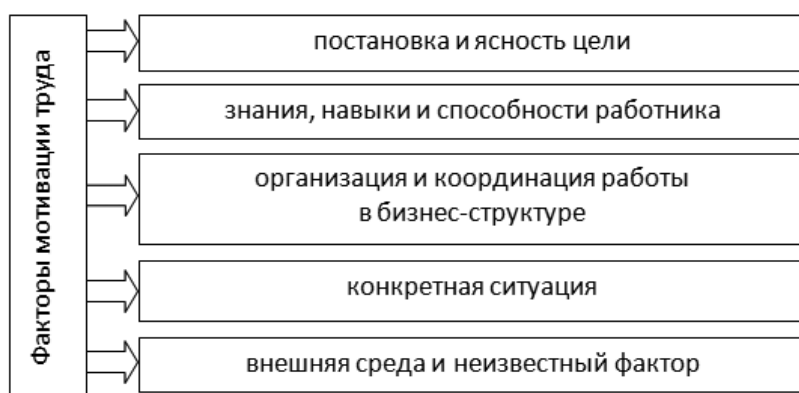


Рис. 5. Факторы, влияющие на мотивацию труда

Если не учитывать данные условия, то обнаружить связь мотивации труда с результатом будет практически невозможно. Однако мотивация труда работников не только оказывает непосредственное влияние на результат деятельности, но может и косвенно влиять на него через вышеперечисленные факторы, тогда как стимулирование работника ограничивает его деятельность только действиями по выполняемой работе [3].

Кадровая стратегия включает в себя процесс кадровой работы по каждому работнику и сводится к взаимодействию работника и работы в определенных условиях, созданных руководителем, при этом рассмотрение мотивации труда позволяет добиться большего соответствия между требованием работы, умениями работника и необходимыми в работе характеристиками поведения. Разная по виду и содержанию трудовая деятельность требует от работника различных действий (проявлений мотивации труда); для одних видов работ важны добросовестность, старание и следование инструкциям, для других – настойчивость и усилия.

Таким образом, действия работника, мотивированного интересом к работе, способствуют получению больших результатов, чем действия, вызванные стимулированием или внешним вознаграждением. Недостаточную эффективность стимулирования можно объяснить невозможностью повлиять

на те мотивационные аспекты деятельности работника, которые связаны с достижением максимального результата.

Успешное использование творческого потенциала работников в значительной степени определяется и будет определяться формулированием научно обоснованных рекомендаций по повышению эффективности деятельности всех работающих, включая подбор, расстановку кадров и их трудовую деятельность.

Разработка и практическое применение систем управления непосредственно в бизнес-структурах региона, а не в масштабе страны (хотя мы не исключаем наличия управленческих систем и в масштабах всего общества) позволяют более активно привлекать новых высококвалифицированных работников, способных на деле управлять как малыми, так и большими коллективами, ориентируясь при этом преимущественно на индивидуальное мотивирование, соответствующее количеству и качеству труда, затраченного работником.

В условиях непрерывного изменения социально-экономического положения в регионе вопросы кадровой политики приобретают особую значимость, поскольку ее основной целью является обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадрового потенциала в его развитии в соответствии с потребностями бизнес-структуры региона, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда; при этом кадровая политика должна быть нацелена на повышение эффективности работы всех работающих в бизнес-структурах, проведение таких мероприятий, которые позволят с большей эффективностью использовать трудовые ресурсы.

Вопросы кадровой политики отнесены к стратегическим главным образом потому, что временной интервал, в котором они реализуются, быстротечен, дефицит квалифицированных кадров на рынке труда заставляет руководителей бизнес-структур региона видоизменять методический инструментарий кадровой политики, закрывать «узкие» рабочие места за счет:

- модернизации оборудования;
- внедрения современных технологий;
- увеличения производительности труда.

В условиях формирования механизмов хозяйствования, ориентированных на модернизацию экономики в бизнес-структурах, необходимо проводить непрерывные изменения, приспособлявая все стороны производственной деятельности к имеющейся ситуации. В связи с этим следует постоянно совершенствовать структуру управления, изыскивать эффективные способы управления трудом, выделяя актуальные направления кадровой политики, формируя кадровую политику как основу стратегического управления.

Список источников

1. Вукович, Г.Г. Рынок труда в инвестиционно привлекательном регионе [текст] / Г.Г. Вукович // Человек и труд. – 2011. – № 7. – С. 32 – 37.
2. Строителева, Е.В. Управление экономическим состоянием предприятия с использованием информационной системы [текст] / Е.В. Строителева, А.В. Боговиз // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2012. – № 2. – С. 52 – 55.
3. Пономарев, И.П. Мотивация работой в организации : монография [текст] / И.П. Пономарев. – М.: Едиториал УРСС, 2004. – 224 с.
4. Строителева, Т.Г. Методологические основы исследования кадровой политики промышленных предприятий (теория и практика) : монография [текст] / Т.Г. Строителева. – Барнаул: ААЭП, 2008. – 168 с.
5. Тинякова, В.И. Адаптивно-рациональный подход к изменению системы вознаграждения персонала [текст] / В.И. Тинякова // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2013. – № 11. – С. 18 – 24.

RECRUITMENT POLICY OF BUSINESS STRUCTURE AS BASIS OF SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE REGION

Stroiteleva Tamara Grigoryevna,

Dr. Sc. of Economics, Professor of the Chair managements of Social and Economic Processes, Altai Academy of Economics and Law; stroiteleva_tg@mail.ru

Justice of the thesis convincingly locates in article that formation of personnel policy as bases of strategic management needs to be updated and altered constantly to provide effective activity of business structures of the region.

Keywords: recruitment policy, people strategy, HR software, labor activity, motivation of work.