

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Н.М.БАЙГУБАТОВА, К.Б.ИСАБАЕВА, З.ЖОЛДОШОВА
[E.mail. ksucta@elcat.kg](mailto:ksucta@elcat.kg)

Мамлекеттин кадр саясаты деп кадрдык иштердин стратегиясынын калыптанышын, максаттардын жана тапшырмалардын такталышын, тандоочу илимий принциптердин аныкталышын, персоналдын өнүгүүсүн жана орун алмашуусун өлкөнүн өнүгүүсүнүн тигил же бул мезгилиндеги тарыхый шарттарда персоналдар менен иштөө ыкмаларын жана формаларын өркүндөтүү деп түшүнөбүз.

Под кадровой политикой государства правомерно понимать формирование стратегии кадровой работы, установление целей и задач, определение научных принципов подбора, расстановки и развития персонала, совершенствование форм и методов работы с персоналом в конкретных исторических условиях того или иного периода развития страны.

Under the personnel policy of the state rightly to understand the strategy personnel work, setting goals and objectives, determining scientific principles of selection, placement and staff development, improvement of forms and methods of work with the staff in the specific historical circumstances of a given period, development of the country.

Кадровая политика нашей страны должна опираться на стратегию и принципы рыночных отношений, демократизацию общества и осуществляться на федеральном, региональном, местном уровнях с учетом форм развития организаций – основного звена управления народным хозяйством. Схема механизма формирования государственной кадровой политики и ее виды приведены на рис. 1.

Далее рассмотрим основные этапы формирования государственной кадровой политики на примере государственной службы.

На первом этапе осуществляется формирование целей и задач кадровой политики.

Цели и задачи кадровой политики определяются исходя из основных положений Конституции Кыргызской Республики и закона «Об основах государственной службы Кыргызской Республики», из совокупности целей и задач по обеспечению эффективного функционирования государственной службы и входящих в нее органов государственного управления.

Основной целью кадровой политики является полное использование квалификационного потенциала управленческого персонала. Эта цель достижима посредством предоставления каждому государственному служащему работы в соответствии с его способностями и квалификацией.

Второй этап состоит из трех блоков:

– качественные требования к государственным служащим, которые определяются исходя из описания рабочего места служащего и требований к претенденту на должность;

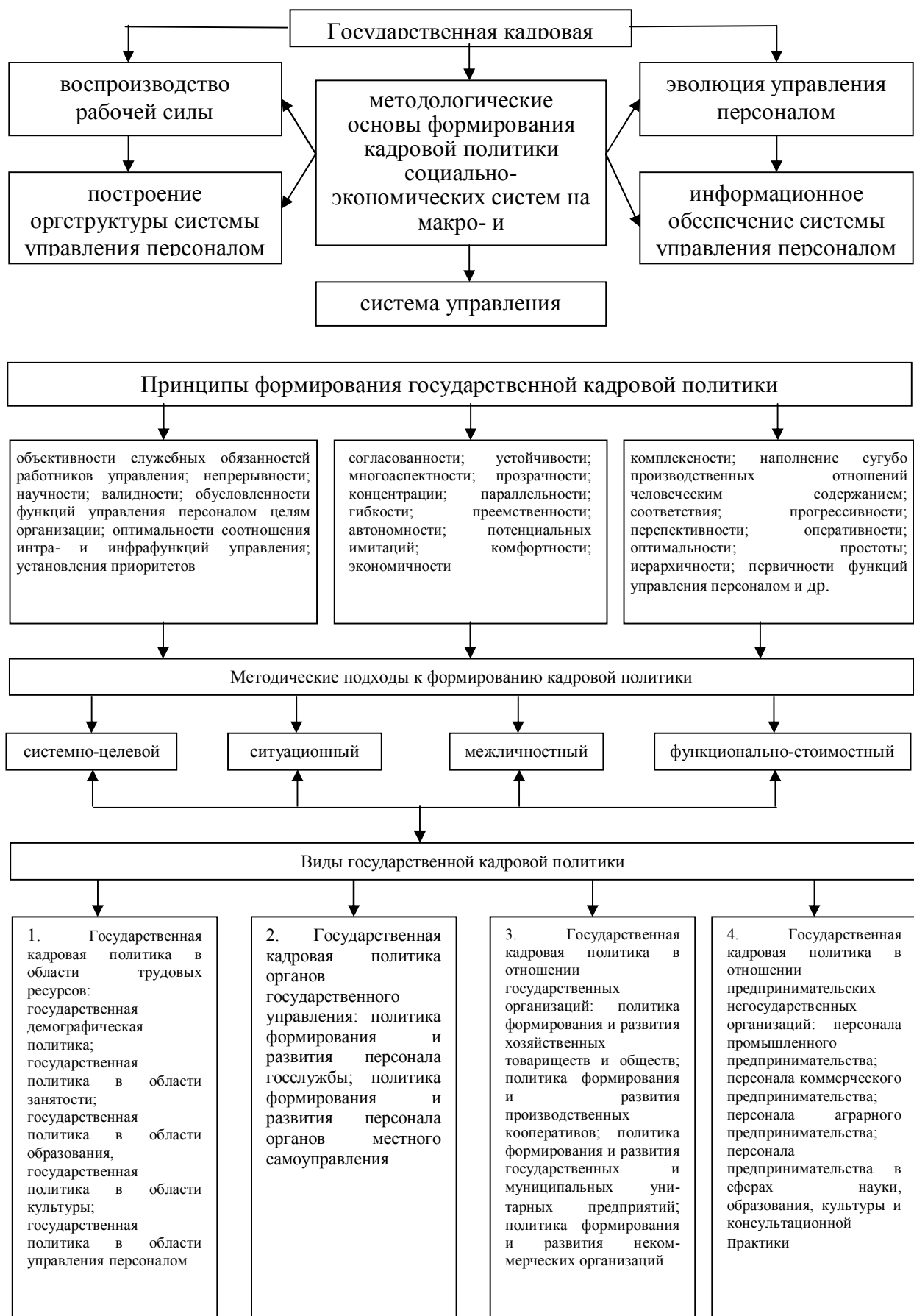


Рис. 1. Схема формирования механизма государственной кадровой политики

– количественные требования, которые связаны с определением потребности в персонале государственных служащих по должностям, квалификационным характеристикам и т.п.;

– основные принципы кадровой политики по наиболее важным направлениям: подбору и расстановке государственных служащих, формированию и подготовке резерва на административные государственные 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 научно-методический инструментарий кадрового планирования.

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

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 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 внешнехозяйственной деятельностью, управления персоналом организации. С другой стороны, решения в области кадровой политики влияют на решения в этих комплексных функциональных подсистемах. Поскольку главной целью 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, высвобождения персонала, определения стиля руководства сильно влияют на принятие решений в области хозяйственной политики организации, например, в области научно-технической, производственной, экономической, внешнехозяйственной деятельности и т.п.

Все виды деятельности организации должны способствовать достижению этой цели. Одним из видов деятельности организации является управление персоналом. Из главной цели кадровой политики можно вывести подцели для управления персоналом, например, предоставить трудовые ресурсы определенного качества и количества к установленному сроку, на установленный период, на определенные рабочие места. На основе таких целевых установок можно определить содержание кадровой политики в организации.

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 организации предусматривает, в первую очередь, стратегию управления персоналом организации, которая учитывает стратегию деятельности организации. Стратегия управления персоналом предполагает:

– определение целей управления персоналом, т.е. при принятии решений в сфере управления персоналом должны быть учтены как экономические аспекты (принятая стратегия управления персоналом), так и потребности и интересы работников (достойная оплата труда, удовлетворительные условия труда, возможности развития и реализации способностей работников и т.п.);

– формирование идеологии и принципов кадровой работы, т.е. идеология кадровой работы должна быть отражена в виде документа и реализовываться в повседневной работе всеми руководителями структурных подразделений организации, начиная с руководителя организации. Этот документ должен представлять собой набор этических норм, не подлежащих нарушению в работе с кадрами организации. По мере развития организации и изменения внешних условий кадровой работы организации он может уточняться;

– определение условий для обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов в организации. Обеспечение экономической эффективности в области управления персоналом означает использование персонала для достижения целей предпринимательской деятельности организации (например, увеличение объемов производства) при ограниченности соответствующих организации трудовых ресурсов. Социальная эффективность обеспечивается реализацией системы мер, направленных на удовлетворение социально-экономических ожиданий, потребностей и интересов работников организации.

Стратегия управления персоналом находится в зависимости от стратегии кадровой политики.

Место кадровой политики в политике организации представлено на рис. 2.

В настоящее время выделяют три концепции стратегии кадровой политики.

1. Стратегия управления персоналом определяется стратегией организации. Управление персоналом выполняет обслуживающую функцию, которая заключается в предоставлении и поддержании работоспособности необходимого для организации персонала.

2. Стратегия управления персоналом является центральной самостоятельной функцией. Занятые в организации работники рассматриваются как самостоятельные ресурсы, при помощи которых, в зависимости от их качества и способностей, можно решать различные задачи, возникающие в условиях рыночной экономики. В данном случае стратегия кадровой политики зависит от имеющихся или потенциальных кадровых ресурсов.

3. Третья концепция является синтезом двух предыдущих. 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.

Например: Информационный центр "ТОКТОМ" на протяжении многих лет активно работает на информационном рынке Кыргызстана. Коллектив компании, помимо общего производственного процесса, объединяют здоровый корпоративный дух и общие цели.

Кадровая политика компании строится на основе следующих принципов:

- стабильность, надежность и гарантия обязательств со стороны компании;
- ориентация на долгосрочные результаты работы;
- поддержка профессионального роста и карьеры сотрудников;
- уважение прав и интересов сотрудника;
- доброжелательная, демократичная и творческая атмосфера.

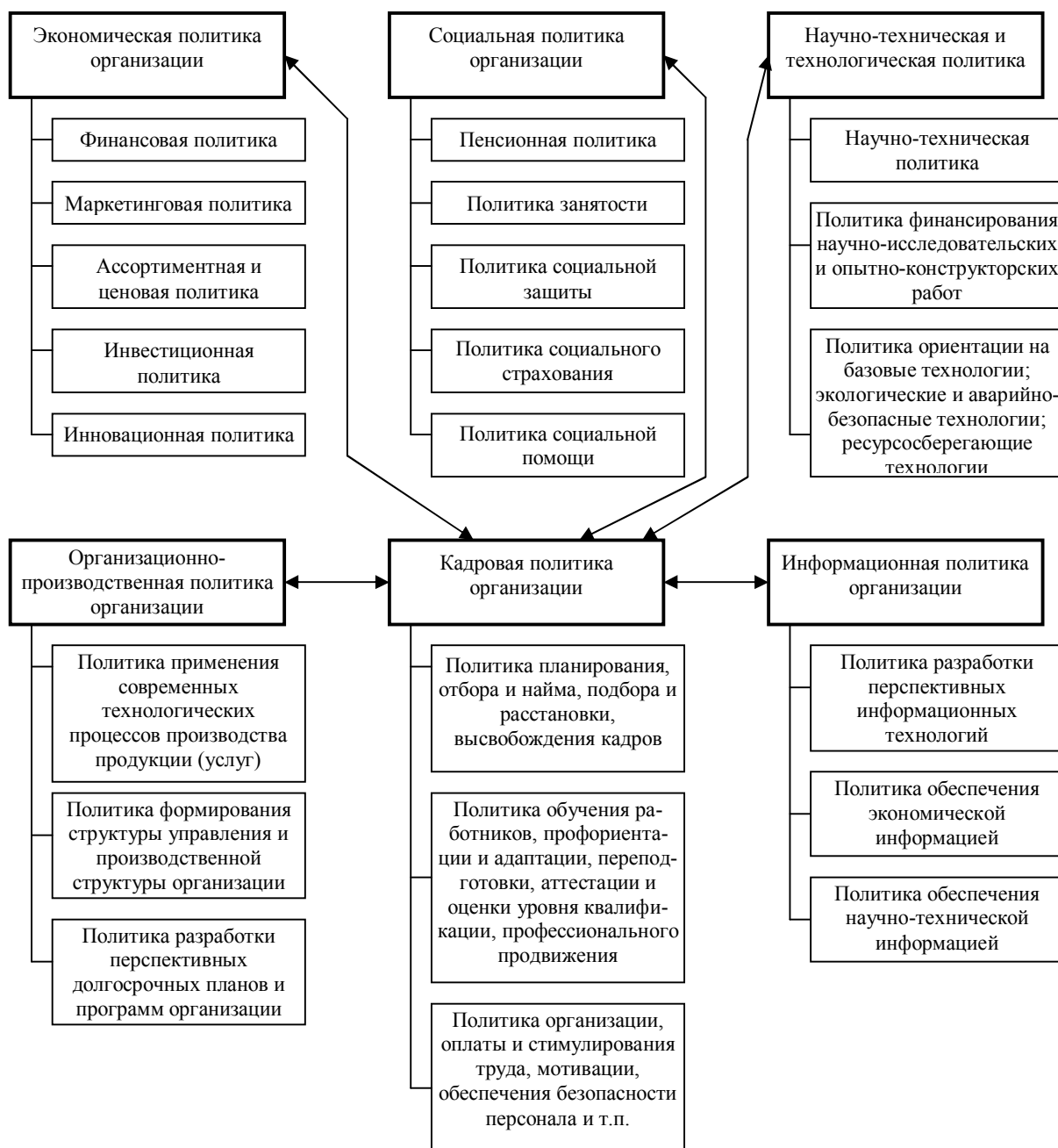


Рис. 2. Место и роль кадровой политики в политике организации

Каждый сотрудник организации обеспечивается следующими условиями труда:

- оплата труда;
 - заработная плата + премии;
 - индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
 - выплата заработной платы ежемесячно без нарушений сроков выплаты.
- Гарантии и компенсации
- пакет гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Кыргызской Республики;
 - выплата пособия по временной нетрудоспособности;
 - выплата командировочных расходов;

- выплата доплат при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.).

Рабочее время и время отдыха

- пятидневная рабочая неделя;
- восьмичасовой рабочий день;
- ежегодный трудовой отпуск.

Здоровые и безопасные условия труда

- полное соблюдение трудового законодательства;
- современные требования организации рабочего места.

Перспективы:

- повышение квалификации сотрудников за счет компании;
- поддержка получения дополнительного образования (полная или частичная компенсация);
- развитие лидерских качеств сотрудников, несущих ответственность за текущую и будущую деятельность компании;
- продвижение активных и инициативных сотрудников по карьерной лестнице.

Хорошо подобранный трудовой коллектив – одна из основных задач руководства. Это должна быть команда единомышленников и партнеров, способных осознать, принимать и реализовывать замыслы руководства. Только она служит залогом успеха, выражения и процветания организации.

Список литературы

1. www.toktom.kg
2. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом. – М.: Юнити, 2007.
3. Веснин Р.В. Практический менеджмент персонала. – М.: Юрист, 2008.
4. Виханский О.С. Менеджмент. – М.: Гардарики, 2007.
5. Щеголев В.М. Кадровая политика на предприятии. – М.: Экономика, 2008.