

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Г. Н. Шайдуллина, магистрант 1 года обучения экономического факультета ГОУВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»
Якимова О.Ю., канд. экон. наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления ГОУВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»

В данной статье рассмотрены особенности кадровой политики в России. Приведены статистические данные за 2009 год. Рассмотрена проблема трудоустройства выпускников ВУЗов. Приведён пример кадровой политики за рубежом.

Ключевые слова: политика организации, кадровая политика, цель кадровой политики.

Политика организации – система правил, в соответствии с которыми ведет себя система в целом и по которым действуют люди, входящие в эту систему. Кроме финансовой политики, внешнеэкономической, политики по отношению к конкурентам и т. д. любая организация разрабатывает и осуществляет кадровую политику. Такой подход на Западе характерен для крупных частных компаний и системы государственной службы: именно в этих организациях наиболее последовательно реализуется принцип соответствия кадровой политики и стратегии развития организации (опыт государственной службы Канады, Германии).

В широком смысле это система осознанных и определенным образом сформулированных и закреплённых правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствии с долговременной стратегией фирмы.

В узком смысле это набор конкретных правил, пожеланий и ограничений (зачастую неосознаваемых), реализующийся, как в процессе непосредственных взаимодействий между сотрудниками, так и во взаимоотношениях между работниками и фирмой в целом.

Цель кадровой политики – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соот-

ветствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.

Если рассмотреть нынешнюю ситуацию на рынке труда в России, можно констатировать следующие факты:

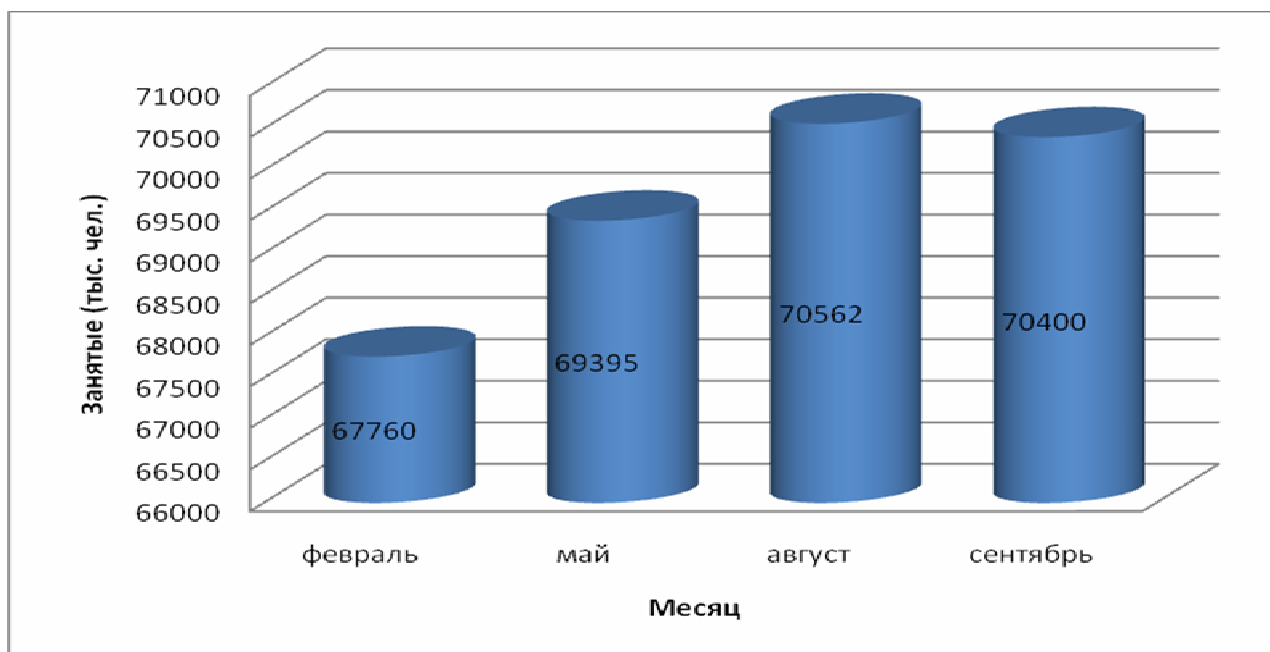
Численность экономически активного населения в сентябре 2009г. составила, по итогам обследования населения по проблемам занятости, 76,2 млн.человек, или более 53% от общей численности населения страны, в их числе 70,4 млн.человек, или 92,4% экономически активного населения были заняты в экономике и 5,8 млн.человек (7,6%) не имели занятия, но активно его искали (в соответствии с методологией Международной Организации Труда они классифицируются как безработные). В государственных учреждениях службы занятости населения зарегистрировано в качестве безработных 2,0 млн.человек. (табл. 1.) [1]

Т а б л и ц а 1

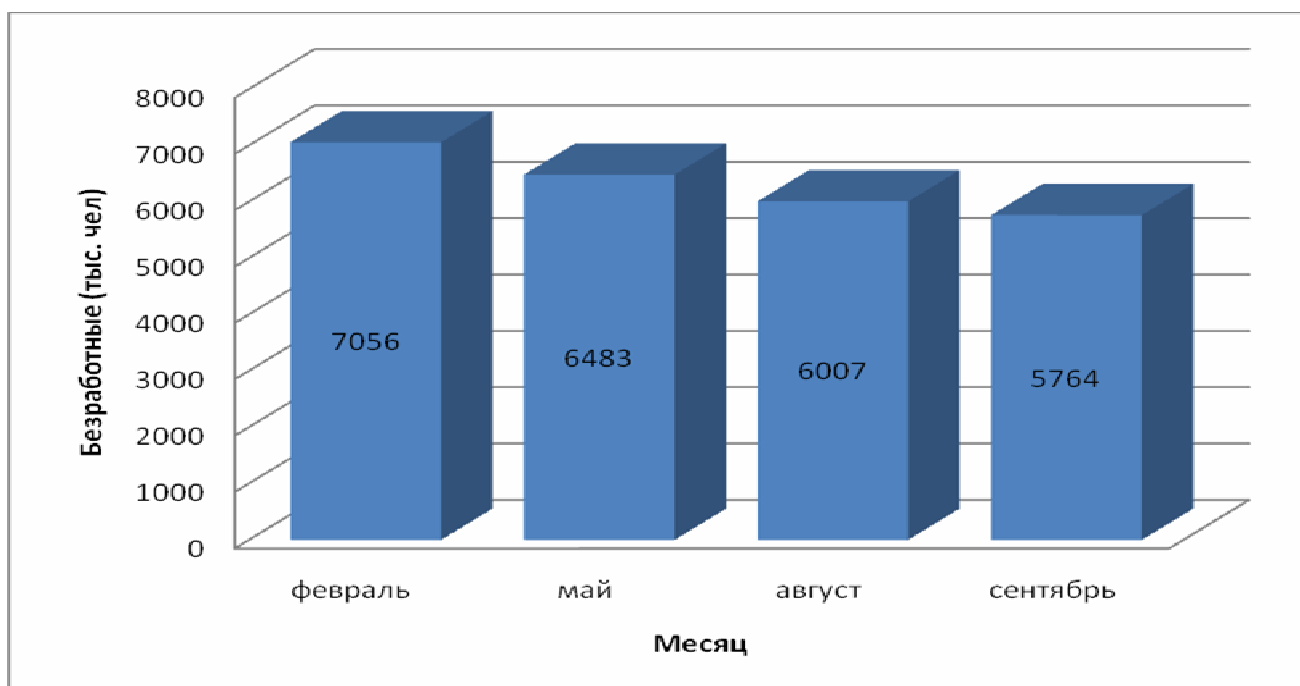
Динамика уровня занятости населения в 2009 г.

Месяц	Экономически активное население млн. человек	В том числе		Уровень безработицы, %
		Занятые (млн. чел)	Безработные (млн. чел)	
Январь	75,1	68,6	6,5	8,7
Февраль	74,8	67,8	7,1	9,4
Март	75,2	68,3	6,9	9,2
Апрель	75,6	68,9	6,7	8,8
Май	75,9	69,4	6,5	8,5
Июнь	76,1	69,8	6,3	8,3
Июль	76,3	70,2	6,2	8,1
Август	76,6	70,6	6,0	7,8
Сентябрь	76,2	70,4	5,8	7,6

Количество занятого населения в 2009 году в первой половине имеет тенденцию к увеличению, но в сентябре наблюдается уменьшение количества занятых на 162 тыс. человек. Что же касается безработных, то их количество имеет тенденцию к снижению. В сентябре 2009 года их количество достигает 5764 тыс. чел. (рис. 1,2.) [2]



Р и с у н о к 1 Динамика численности занятых в 2009г



Р и с у н о к 2 Динамика численности безработных в 2009 г.

В общей численности безработных примерно от 258 до 342 тыс. чел. [3], окончивших ВУЗы. Получается, что молодые, целеустремлённые люди с высшим образованием не могут найти работу и вынуждены либо сидеть дома, либо устраиваться не по специальности на низкооплачиваемые должности. Это связано с тем, что многие работодатели проводят неправильную кадровую политику. Главное требование, которое они предъявляют – это опыт работы, но при этом не задумываются, что выпускники ВУЗов могут оказаться более способ-

ными, легкообучаемыми, чем сотрудники с большим стажем. В голове молодого специалиста очень много различных идей, креативный взгляд на многие положения. Молодёжь более приспособлена к научно-техническим открытиям и с лёгкостью осваивает информационные технологии, быстро обучается работе с оргтехникой. Одним из важных моментов является то, что выпускник, не имеющий опыт работы сможет быстрее приспособиться к требованиям компании и с большой ответственностью относиться к своей работе, чем человек, пришедший из другой организации, которому будет довольно сложно привыкнуть к новым условиям, новым положениям и тд.

Для сравнения рассмотрим особенности кадровой политики за рубежом.

Кадровая служба крупной зарубежной компании, как правило, начинает работу со студентами - будущими специалистами, когда они учатся в университетах на 2 - 3 курсах. [4] Выявляются молодые люди, проявляющие определенные способности, которые могут быть успешно использованы в деле дальнейшего развития фирмы. С ними начинают работу. Их приглашают на лекции, которые читают специалисты и руководители заинтересованной фирмы.

Эти лекции посвящены истории предприятия, динамике изменений в производстве продукции и самой фирмы, прогнозам на будущее. В процессе таких занятий студентам прививается чувство патриотизма в отношении той фирмы, которая намеревается предоставить в дальнейшем работу.

Студенты, наблюдаемые кадровой службой и являющиеся кандидатами для работы в фирме, подвергаются тестам (тесты письменные). Одолевшие тесты проходят собеседование. Изучается состояние здоровья, и специалисты службы выясняют, не был ли кандидат причастен к какой-либо предосудительной деятельности. Будущие менеджеры должны иметь отличную биографию. Положительным фактором при приеме на работу является положение на фирме, куда оформляется на работу кандидат.

В одной из западных фирм принятые на работу молодые люди подвергаются испытаниям на предприятиях фирмы от 6 месяцев до года. Молодой специалист зачисляется на какую-либо должность для получения заработной пла-

ты. Но его ежемесячно перемещают на разные должности: месяц мастером в цехе, месяц в отделе маркетинга или в отделе рекламы, месяц технологом-конструктором и т.д.

За каждым молодым специалистом закрепляется куратор – это один из менеджеров высшего эшелона руководства, который на каждом этапе проверки ставит перед испытуемым задачи производственного характера и по результатам решения выставляет в специально заведенный дневник оценку. Получившие в процессе испытаний на всех этапах проверки положительные оценки попадают в резерв на выдвижение.

Кадровая служба разрабатывает для резерва на выдвижение планы развития на 3 - 5 лет вперед. Эти планы включают в себя перемещение по горизонтали и вертикали. Перед каждым перемещением предусматривается повышение квалификации с отрывом либо без отрыва от производства. Планируются командировки за границу для изучения передового опыта в других странах, предусматриваются стажировки на различных должностях и практикуется замещение различных работников на время отпуска, болезни и т.п.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что кадровая политика в России требует совершенствования. Необходимо принимать соответствующие меры по трудоустройству молодёжи. Именно молодые, перспективные, смышлённые выпускники ВУЗов способны улучшить экономическую ситуацию страны в целом.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Федеральная служба государственной статистики. Статистические данные по занятости и безработицы в 2009г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_01/IssWWW.exe/Stg/d09/3-2.htm

2. Федеральная служба государственной статистики. Статистические данные по Занятости и безработицы в Российской Федерации в сентябре 2009 года [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d03/213.htm

3. Digest-News.ru «К числу ищущих работу добавятся российские выпускники» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://digest-news.ru/17332-k-chislu-ishhushhix-rabotu-dobavyatsya-rossijskie.html>

4. «Некоторые особенности кадровой политики за рубежом» [Электронный ресурс] –
Режим доступа: [http: www.rhr.ru/index/jobmarket/foreign/foreignarh/1231,0.html](http://www.rhr.ru/index/jobmarket/foreign/foreignarh/1231,0.html)