ции[1]. При высокой степени урбанизации крупные градообразующие предприятия-монополисты поставили в зависимость от результатов своей работы целые города, деформировали рынок рабочей силы, нанесли экологический ущерб.

Структура экономики образованного в 2005 г. Пермского края не изменилась. На сегодня высокая зависимость градообразующих предприятий Урала от конъюнктуры мирового рынка требует от региональных властей мониторинга их «устойчивости»[2]. Приватизационные процессы не создали ощутимой конкурентной среды, что показывает зависимость индустриальных территорий от традиционной структуры экономики и обуславливает реализацию их ресурсных преимуществ.

[1] Доклад об экономическом положении Пермской области. Пермское областное управление статистики. – Пермь, 1991. – С. 12, 30.

[2] Программа социально-экономического развития Пермского края на 2012-2016 годы, http://www.permkrai.ru/strateg/

ПРОЕКТИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И КРИТЕРИИ ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

[1]Самохвалова А.Р., [1]Дзюба С.Ф., [1]Ковалева Е.В., [1, 2] Назаренко М.А.

[1]ГБОУ ВПО МО «Международный университет природы, общества и человека «Дубна», Дубна, e-mail: tarany19@mail.ru

[2]ФГБОУ ВПО «Московский государственный технический университет радиотехники, электроники и автоматики», филиал МГТУ МИРЭА, Дубна, e-mail: nazarenko@mirea.ru

Сущность кадровой политики [1] подразумевает множество норм, целей, принципов и правил [2], которые определяют основное направление и содержание работы с персоналом [3]. Кадровая политика закрепляется в правилах внутреннего распорядка и коллективном договоре [4]. Главная цель кадровой политики: соблюдение оптимального баланса процессов обновления и сохранения качественного и количественного состава кадров в соответствии с потребностями организации [5].

Не менее важными подцелями кадровой политики также являются: оптимизация издержек организации на содержание наемного персонала, сведение к минимальному количество конфликтов и дополнительных затрат на их устранение [6], соблюдение предусмотренных законодательством прав, свобод и обязанностей граждан, выполнение принципов социального партнерства в сфере труда [7].

Для реализации вышесказанных целей в современных исследованиях выделяют следующие задачи: создание и развитие комплексной системы управления персоналом [8], ориентация кадровой политики на социальные ценности [9], контроль деятельности кадров [10], сбалансированная подготовка и переподготовка квалифицированных работников [11]. К методам реализации кадровой политики обычно относят: количественные (деловая игра, «глубинное интервью») и качественные (метод заданной бальной оценки) методы, дающие соответствующую квалиметрическую картину [12].

По результатам проведенного исследования к основным этапам проектирования кадровой политики относятся следующие действия.

Действие первое: нормирование – согласование принципов и целей работы с персоналом с принципами и целями организации в целом [13], стратегией и этапом дальнейшего развития, формирование структурных звеньев, обеспечивающих достижение целей. В ходе этого действия необходимо: рассмотреть особенные черты корпоративной культуры [14]; сделать прогноз возможных изменений внутренней и внешней среды; создать образ желаемого сотрудника.

Действие второе: программирование – разработка схем, систем операций достижения кадровой работы [15], уточненных с учетом условий возможных изменений ситуации и зафиксированных в документах.

Действие третье: мониторинг персонала – разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации [16]. В ходе этого действия необходимо: определить существенные индикаторы состояния кадрового потенциала [17]; разработать совокупную программу постоянной диагностики и развития умений и навыков работников [18].

В результате исследование выяснено, что одним из основных значений кадровых документов [19] состоит в том, что они закрепляют данные, необходимые для исполнения гражданами права на труд [20], образование [21] и т.д. При этом выделяют следующие направления: делопроизводство по личному составу; по письмам граждан и устным обращениям; формирование и хранение дел; современное деловое письмо.

Критерии эффективности системы можно классифицировать как субъективные и объективные.

Субъективные критерии: уровень сотрудничества служб с отделом по управлению персоналом; скорость решения вопросов в подразделениях; доверительность взаимоотношений; удовлетворенность работников и клиентов; оценка

качества предоставляемых услуг подразделениям отделом по управлению персоналом.

Объективные критерии: соотношение затрат отдела и численности обслуживающего персонала; позитивные действия по достижению целей организации; уровень выполнения стратегических планов руководства в отношении персонала.

Список литературы

1. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Напеденина А.Ю., Николаева Л.А., Петров В.А. Использование кадрового аудита для развития компании в современных условиях // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 6. – С. 151.

2. Горшкова Е.С., Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Роль кадрового аудита в организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 10 (часть 2).

3. Назаренко М.А. Технологии управления развитием персонала в диссертационных исследованиях // Успехи современного естествознания. – 2013. – № 6. – С. 160.

4. Фетисова М.М., Корешкова А.Б., Горшкова Е.С., Алябьева Т.А. Современные методы управления персоналом и пути их совершенствования // Успехи современного естествознания. – 2013. – № 11.

5. Горькова И.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Компетентные требования при проведении анализа систем управления персоналом в организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 8 (часть 3). – С. 180–181.

6. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // Успехи современного естествознания.– 2013. – № 4. – С. 171.

7. Духнина Л.С., Лысенко Е.И., Назаренко М.А. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к ним со стороны работающей молодежи // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 4. – С. 174–175.

8. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателя в современных условиях // Интеграл. – 2012. – № 5. – С. 122–123.

9. Охорзин И.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Применение принципов менеджмента качества для обеспечения социальной мотивации и улучшения качества трудовой жизни // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 4. – С. 176.

10. Никонов Э.Г, Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 1. – С. 146.

11. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Духнина Л.С., Никонов Э.Г. Инклюзивное образование и организация учебного процесса в вузах // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 7. – С. 184–186.

12. Назаренко М.А., Топилин Д.Н., Калугина А.Е. Квалиметрические методы оценки качества объектов в современных научных исследованиях // Успехи современного естествознания. – 2013. – № 7. – С. 175.

13. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Котенцов А.Ю., Духнина Л.С., Лебедин А.А. Организационная культура в системе управления персоналом // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 7. – С. 191–192.

14. Горькова И.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Управление организационной культурой и роль высшего руководства организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 10 (часть 3).

15. Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Горшкова Е.С., Горькова И.А., Фетисова М.М. Наставничество как один из эффективных способов обучения и развития персонала // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 10.

16. Петрушев А.А., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Математические модели качества трудовой жизни и применение принципов менеджмента качества // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – №6. (приложение «Экономические науки») – С. 13. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://online.rae.ru/1210 (дата обращения: 29.09.13).

17. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Дзюба С.Ф., Корешкова А.Б. Изменение организационной культуры вузов при переходе на ФГОС ВПО // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 7. – С. 187–189.

18. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Распределение компетенций ФГОС по дисциплинам базовых циклов при подготовке магистров по направлению «Управление персоналом» // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 4. – С. 171–172.

19. Назаренко М.А. Межпредметные связи теории организаций, организационной культуры и кадрового аудита // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 10 (часть 3).

20. Муравьев В.В. Право работников на охрану труда // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 10 (часть 3).

21. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Духнина Л.С., Никонов Э.Г. Инклюзивное образование и организация учебного процесса в вузах // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 7. – С. 184–186.