

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО ОРГАНИЗАЦИИ

А. И. Ковалинский, И. А. Кисельникова, Е. А. Поддубская

Институт бизнеса БГУ, Минск, Беларусь
kovalinski@sbmt.by, kiselnikava@mail.ru, alenapoddubskaya@mail.ru

Кадровый политика – одно из важнейших конкурентных преимуществ организации, хотя не все руководители это понимают. В условиях кризисных явлений в экономике многие руководители задумываются об оптимизации численности персонала, при этом возникает задача – выявить, сохранить и развивать тех сотрудников, которые составляют основу человеческого капитала организации. От того, какая кадровая политика декларируется в организации и как она осуществляется на самом деле, во многом зависит, есть ли в активе команда сотрудников, обладающая наиболее важными для данной организации компетенциями.

В условиях рыночной экономики большинство организаций задумываются об улучшении или хотя бы сохранении на прежнем уровне финансовых показателей, и здесь на первое место выходят расходы на содержание персонала. Поэтому основную задачу кадровой политики, связанную с эффективностью использования персонала, многие руководители сводят к области оптимизации численности работников через их сокращение. При этом не обращается внимание на то, что кадровая политика предусматривает не только оптимизацию, но и мотивацию, развитие, повышение компетентности персонала.

Говоря о конкурентных преимуществах организации, надо понимать, что это задачи для персонала, как работать в будущем, потому что деятельность организации напрямую зависит от эффективности работы работников, их квалификационных и личностных характеристик, их замотивированности и лояльности – всего то, что должно обеспечиваться кадровой политикой организации.

Кадровая политика – это документ, над которым должен работать отдел кадров или, как сейчас модно, отдел по управлению персоналом. Сотрудники данного отдела должны быть обучены по специальным программам HR

и быть основными провайдерами кадровой политики в организации. Например, применение такого распространенного метода оценки, как аттестация. Грамотно разработанные документы для аттестации являются одной из важных составляющих кадровой политики, т. к. в результате возможно качественно проверить основные качества сотрудников: способность принимать решения; умение отстаивать свою точку зрения; инициативность; творческий потенциал; гибкость. Если это руководители, то можно определить управленческие способности; навыки устной и письменной речи; способность к планированию и контролю; способность к делегированию полномочий. Кадровая политика может содержать в разделе оценки персонала и другие методы, как например: простое тестирование или собеседование. Для топ-менеджеров это могут быть более сложные технологии.

Внедрив в своей организации грамотную кадровую политику, руководству надо всегда помнить, что это является огромным конкурентным преимуществом на рынке. В современных социально-экономических условиях кадровая политика организации и конкурентные преимущества организации тесно взаимосвязаны, это основа благополучия коллектива.