

*V Международная студенческая электронная научная конференция
«Студенческий научный форум 2013»*

Экономические науки

**РАЗВИТИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

Борщенко А.С., Капустенко И.С.

*ФГБОУ ПВО «Комсомольский-на-Амуре государственный
технический университет»,
Комсомольск-на-Амуре,
e-mail: kmopp@knastu.ru*

Современный этап экономического развития России, связанный с рыночной моделью хозяйствования, существенно меняет основополагающие принципы и содержание кадровой политики. Кадровая политика – целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников. Кадровая политика – стратегическая линия поведения в работе с персоналом.

Общие требования к кадровой политике в современных условиях сводятся к следующим основным моментам:

Во-первых, кадровая политика должна быть тесно связана со стратегией развития (или выживания) предприятия.

Во-вторых, она должна быть достаточно гибкой. Указанное предполагает, что она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания персонала, а с другой – динамичной, то есть своевременно корректироваться в соответствии с изменением тактики предприятия, производственной и экономической ситуации, конъюнктуры рынка труда.

В-третьих, кадровая политика должна быть экономически обоснованной, то есть исходить из реальных финансовых возможностей.

В-четвертых, она должна обеспечивать индивидуальный подход к своим работникам.

Таким образом, кадровая политика в новых условиях направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства, нормативных актов и правительственных решений.

Рациональная организация процесса кадрового планирования, согласованность и увязка последовательно подготавливаемых плановых материалов, обеспечение единства планового процесса при разработке кадровой политики. Важным методологическим вопросом при разработке прогнозов, программ, основных направлений, планов развития кадров является обеспечение выполнения следующих требований:

- совместимость структурных элементов (направлений, разделов, подразделов) этих документов;
- применение в них «сквозных» показателей, характеризующих эффективность кадровой политики на всех стадиях;
- преемственность в разработке мероприятий по реализации целей и задач кадровой политики, предусмотренных в последовательно разрабатываемых документах.

Для составления кадровой политики необходимо проанализировать существующую систему плановых показателей развития кадров, выявить их соответствие системе социальных и экономических законов и изменяющимся условиям развития производства и общества, наметить пути их оптимизации. **Упорядочение нормативной базы** разработки кадровой политики предполагает приведение ее в соответствие с требованиями, включающими в себя обеспечение возможности расчетов плановых показателей развития кадров на всех стадиях:

- обеспечение прогрессивности нормативных документов на основе максимального отражения в них современных методов организации управления кадрами;
- обеспечение методического единства при разработке нормативов для различных уровней государственного, отраслевого и территориального планирования и продолжительности планового периода;
- систематическое обновление нормативов с учетом новейших достижений отечественного и зарубежного кадрового менеджмента, прогрессивных изменений в научной организации управления персоналом; обеспечение автоматизации сбора, накопления и обновления норм и нормативов.

Целевая задача кадровой политики может быть решена по-разному, и выбор альтернативных вариантов достаточно широк:

- увольнять работников или сохранять; если сохранять, то каким путем лучше переводить на сокращенные формы занятости, использовать на несвойственных работах, на других объектах, направлять на длительную переподготовку и т. п.;
- подготавливать работников самим или искать тех, кто уже имеет необходимую подготовку;
- набирать со стороны или переучивать работников, подлежащих высвобождению с предприятия;
- набирать дополнительно рабочих или обойтись имеющейся численностью при условии более рационального ее использования и т. п.

В разработке кадровой политики можно условно выделить **три основных этапа**.

Первый этап. На этом этапе обосновывают цель развития кадрового потенциала предприятия и формируют состав структурных звеньев, обеспечивающих достижение этой цели. Кадровая политика должна реализовывать конечную цель, состоящую в наиболее полном удовлетворении общественных потребностей в формировании, подготовке и использовании квалифицированных кадров. Для определения конечной цели кадровой политики можно использовать способ структуризации целей.

Обеспечение научных исследований в области кадровой политики.

Материально-техническое обеспечение системы управления.

Обеспечение эффективной эксплуатации фонда учебных заведений и выпуска учеников, рабочих и специалистов.

Обеспечение эффективного управления человеческими ресурсами.

Второй этап. Этот этап охватывает разработку методических рекомендаций по составлению целевых программ развития комплексов по управлению человеческими ресурсами. Программа развития рассмотренного кадрового комплекса может включать в себя следующие разделы.

Структура комплекса.

Основные показатели оценки и планирования деятельности комплекса и его структурных звеньев.

Анализ исходного уровня развития кадрового комплекса.

Разработка прогноза развития кадрового комплекса.

Количественное определение цели развития кадрового комплекса на планируемый период.

Определение структурной части разработки кадровой политики.

Обоснование ресурсной части кадровой политики.

Третий этап. На этом этапе выбирают оптимальный вариант кадровой программы с учетом исходных предпосылок.

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ

Варфоломеева А.С., Капустенко И.С.

*ФГБОУ ПВО «Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет», Комсомольск-на-Амуре,
e-mail: irina_kapustenko@mail.ru*

Проблемы инновационного развития Дальневосточного федерального округа непосредственно связаны с состоянием его инновационного потенциала, то есть совокупности научно-технических, производственно-технологических, финансовых, кадровых, организационных, информационных и других ресурсов региона, которые могут быть использованы для развития инновационной деятельности. Сегодня Дальний Восток обладает развитым (количественно и качественно) промышленно-производственным и технико-внедренческим комплексом оборудования, технологиями и высококвалифицированными кадрами, имеющими навыки работы в сфере высоких технологий, что позволяет на практике осуществлять производство продукции с высокой долей интеллектуальной ренты. Несмотря на позитивные изменения, основными проблемами инновационного развития малых и крупных предприятий является недостаточность финансовых средств, высокая арендная плата и нехватка высококвалифицированного персонала, способного освоить и продуктивно работать на современном оборудовании. В настоящее время в развитии Дальнего Востока наблюдается разобщенность производственной и научной сфер, снижается востребованность разработок ученых на предприятиях. Финансовая составляющая инновационного потенциала Дальнего Востока представлена сетью коммерческих банков, лизинговыми компаниями, Государственным фондом поддержки малого предпринимательства.

Несмотря на рост основных финансово-экономических показателей банков, потребности экономики региона в их услугах пока удовлетворяются не в полной мере. Это обусловлено как рядом проблем и недостатков в деятельности самих банков (качество систем управления и внутреннего контроля, капитала, учета и отчетности), так и внешними условиями развития банковского сектора, прежде всего сохраняющимся высоким уровнем рисков банковской деятельности. Наиболее существенным недостатком деятельности организаций является отсутствие единой базы инновационно-активных предприятий, а также банка данных

об инновационных разработках и проектах. На развитие инновационной сферы негативным образом влияет отсутствие системы координации взаимодействий между всеми элементами инновационного потенциала Дальневосточного региона.

В целом, несмотря на ряд положительных тенденций в инновационной деятельности Дальнего Востока, препятствиями развития его инновационного потенциала являются:

- разобщенность науки и производства;
- отсутствие на большинстве промышленных предприятий системной работы по непрерывному освоению новых, современных образцов продукции и технологий;
- дефицит производственной базы для создания опытных образцов продукции, недостаток площадей, на которых предприятия могли бы продемонстрировать свои изобретения потенциальным покупателям;
- низкий уровень поддержки инновационно-активных малых предприятий;
- отсутствие высококвалифицированных менеджеров, способных работать в сфере инноваций;
- недостаток финансирования инновационной деятельности, средств на развитие научно-инновационной деятельности, обновление ее материально-технической базы;
- слабая информационная поддержка инновационной деятельности;
- отсутствие комплекса инновационной инфраструктуры, элементы которой находятся только на этапе становления.

АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ И ОЗДОРОВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКИ ПУТЕМ КОНВЕРСИИ ПРЕДПРИЯТИЙ ВПК

Василенко К.В., Капустенко И.С.

*ФГБОУ ПВО «Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет»,
Комсомольск-на-Амуре,
e-mail: irina_kapustenko@mail.ru*

Анализ экономики России показывает, что объем продукции выпускаемой ВПК (военно-промышленный комплекс) привалирует над выпуском отечественной продукции социально-бытового назначения. Это приводит к застою в развитии экономики, к низкому уровню жизни населения, социальной напряженности на рынке труда, политической нестабильности. Возникла острая необходимость в конверсии производства предприятий ВПК (в 2007 году объем реализации ВПК России составил \$18,6 млрд, из них \$11,6 млрд приходилось на государственный заказ, \$7 млрд — на экспорт, в оборонной промышленности России работают около 2,5 — 3 млн человек). Поэтому в настоящее время сложились самые благоприятные условия для разоружения мира.

Многие фирмы, стараясь удержаться в военном бизнесе, проводят диверсификацию производства с целью расширения производства гражданской продукции. Особое внимание во всем мире сейчас привлекает конверсия.

Полная конверсия предприятий ВПК предполагает перевод военного производства на выпуск гражданской продукции. Выпуск военной продукции полностью прекращается. Частичная конверсия сводится к сокращению оборонного государственного заказа и расширению производства продукции двойного назначения.