

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА - ОСНОВНОЙ ИНСТРУМЕНТ МЕХАНИЗМА МОТИВАЦИИ ТРУДА

Го Джунсяо -

*магистрант Института магистратуры и
докторантуры PhD КазНПУ имени Абая*

Кадровая политика — это один из важнейших инструментов в механизме воздействия на мотивацию деятельности человека (группы). Если общие экономические и социальные меры создают поле для развития субъектов, то кадровая политика непосредственно занимается трудовыми ресурсами субъектов.

В настоящее время в Казахстане формируется новый механизм мотивации труда и совершенствуется его основной инструмент - кадровая политика.

Новая философия формирования кадровой политики в отечественной экономике должна исходить из того, что кадровую политику необходимо интегрировать в стратегию развития страны, региона, предприятия, учитывая новые экономические и социальные условия данного развития.

Стратегия развития государственной кадровой политики должна быть направлена на формирование кадрового потенциала Казахстана как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса казахстанского общества, обеспечивающего эффективное социально-экономическое развитие страны и высокую конкурентоспособность в мировой социально-экономической системе в конкретной исторической перспективе. Стратегическим направлением государственной кадровой политики является развитие конституциональных гарантий развития личностного потенциала, свободы использования гражданами профессиональных способностей, создание условий для обучения и повышения квалификации каждым человеком, имеющим в этом потребность и склонность. Следовательно, кадровая политика на уровне государства занимается правовыми, социальными вопросами, информационно-технологическими, международно - правовыми аспектами, вопросами бюджетного финансирования подготовки и эффективности использования трудовых ресурсов современного Казахстана. Кадровая политика же на уровне региона и организации направлена на формирование и использование кадрового потенциала в экономике и управлении на данной территории или конкретной структуре [1].

Понятием «кадровая стратегия», как правило, охватывается совокупность основных моделей, представлений и принципов, которые применяются в работе с кадрами. Считается, что целью кадровой стратегии является обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями страны, региона, предприятия, требованиями действующего

законодательства и состоянием рынка труда. Следовательно, кадровая стратегия в условиях рыночных трансформаций должна быть направлена в первую очередь на кадровые реформы.

Разработка кадровой стратегии сходна с разработкой стратегии развития организации и состоит в определении курса действий, времени его реализации, показателей оценки процесса и выработки планов организационно-технических мероприятий по реализации этого курса действий. В любом случае выбранные направления разработки кадровой стратегии должны быть основаны на стратегии развития страны, региона и нацелены на формирование производственного поведения, способствующего его развитию.

Также как и при разработке бизнес-стратегии при формировании кадровой стратегии используются два подхода: «снизу-вверх» и «сверху-вниз», дополняя друг друга.

При использовании подхода «сверху-вниз», административные органы управления определяют приоритеты развития экономики и социальной сферы и на их основе строят кадровую политику и, в дальнейшем, кадровую политику страны, региона и предприятия.

Подход «снизу-вверх» основан на количественном и качественном анализе кадрового потенциала предприятий, вузов и т.д. и построении на основе этого социально-экономической стратегии развития региона и страны.

Субъектом кадровой политики являются административные структуры, объединяющие определенные институты, разрабатывающие положения, программы развития кадрового потенциала (уполномоченные исполнительные структуры, центры кадровых программ, центры занятости, вузы и др.)

Объект кадровой политики - это все категории и группы населения. Причем важно регулирование и процесса формирования будущих работников в средней и высшей школе, и эффективное использование квалифицированных кадров, в том числе пенсионного возраста [2].

Для обеспечения эффективного управления системой формирования кадровой политики в целом необходимо подразделить её на ряд подсистем. Эти подсистемы образуют механизм управления, представляющий собой совокупность органов управления, средств, методов и инструментов, с помощью которых они воздействуют на объект управления для наиболее эффективного достижения стоящих перед социальной системой целей.

Основными субъектами управляющей системы являются:

1. Органы государственного управления;
2. Органы регионального управления;
3. Кадры подразделений системы управления «человеческими ресурсами»;

4. Информационно-управленческие связи и потоки.

5. Основные методы управления региональным рынком труда.

Функции управления кадровой политикой включают в себя:

- 1) анализ рынка труда;
- 2) прогнозирование кадровой политики;
- 3) планирование численности для достижения баланса спроса и предложения; информационное обеспечение;
- 4) координация деятельности всех структур.

Место и роль данных функций за последние годы существенно изменились. Например, возросла роль анализа и прогнозирования, сузилась функция учета. Изменилась функция планирования человеческих ресурсов, так как хозяйствующие субъекты самостоятельны в своих действиях. Роль контроля со стороны государства (на уровне региона) сведена к минимуму. Функция стимулирования практически полностью осуществляется в нижнем звене управления — на предприятии.

Кадровая политика — это система мер, направленных на формирование институциональных структур, в соответствии с целями, задачами и интересами страны, для эффективного процесса воспроизводства кадрового потенциала на определенной фазе жизненного цикла экономической системы.

Взгляд на организацию сквозь призму жизненного цикла позволяет более точно идентифицировать ее основные целевые и стратегические установки и ориентации. Если основной кадровый потенциал получил обучение при одной системе, то при использовании данного потенциала в другой системе требуются дополнительные знания, навыки и умения. Данный факт требует учета при формировании кадровой политики определенного временного периода.

Следует обратить внимание на то, что в зависимости от стадии жизненного цикла и типа кадровой стратегии организации то или иное направление становится ведущим или наиболее важным видом деятельности работников кадровых служб. Целесообразно говорить о содержании кадровых мероприятий, характерных для открытого и закрытого типа кадровых стратегий. При этом необходимо учитывать три уровня планирования: долгосрочный, среднесрочный и краткосрочный.

Воспроизводство в экономике - это непрерывное движение и возобновление процесса производства материальных благ, рабочей силы, производственных отношений. Воспроизводственный цикл - «относительно самостоятельная структура со своими целями, обеспечивающая условия для взаимодействия всех звеньев территориально-административного образования. Воспроизводственные циклы образуются процессами, порожденными горизонтальными связями и зависимостями обеспечивающими условиями для развития экономики». Далее последовательность фаз регионального воспроизводства выглядит следующим образом: производство, распределение, обмен, потребление и т.д.

Кадровая политика - это выражение социальных и экономических интересов и отношений различных слоев населения в кадровом контексте; это оптимальное сочетание государственных, региональных, ведомственных,

групповых, индивидуальных интересов и потребностей при развитии кадрового потенциала; это цели, задачи, важнейшие направления и принципы работы государственных, региональных и местных структур и институтов с кадрами. При формировании эффективной кадровой политики необходимо учесть опыт стран с рыночными отношениями. Регулирование рынка труда в западных странах осуществляется на трех уровнях: государственном, территориальном и организации. Существуют различные модели регулирования, отличающиеся целевыми установками, методами и средствами, условиями хозяйственного развития. Границы государственного регулирования рынка рабочей силы определяется многими факторами (позиции монополий, мелкого и среднего бизнеса, индивидуальных налогоплательщиков, размерами финансовых и иных ресурсов).

В большинстве западных стран существуют центральные органы, занимающиеся вопросами занятости и профподготовки, издающие соответствующие законы, регламентирующие процессы в сфере занятости. Для таких стран, например, как Швеция, Франция характерна монополия государства на решение практических вопросов занятости. Однако на всех уровнях действуют так называемые тройственные союзы, в которые входят представители государственных учреждений, работодателей, профсоюзов, что даст возможность лучше знать требования и претензии, находить оптимальные решения. Условно практику функционирования механизмов и служб занятости в странах с высокоразвитой экономикой, по мнению Милюкова А.И. и Семчагова В.К., можно разделить на два типа, взяв за основу США и Швецию.

Система занятости по американскому типу настраивает самого работника на активный поиск работы. Она предоставляет ему необходимую информацию о конъюнктуре на рынке труда, оказывает консультационную помощь при трудоустройстве. Эта система исключает монополию государственной службы содействия найму, предоставляет рабочему широкие возможности выбора занятий. Но в 1990-е гг. наметился переход к активной политике государства на рынке труда по шведскому образцу.

В Швеции в 1950-е гг. была выдвинута модель экономической политики, направленной на достижение полной занятости без инфляции. Модель предполагает снижение общей потребности в рабочей силе до уровня, когда не все трудовые ресурсы получают применение. Дополнительно используются средства там, где возникают проблемы с занятостью. Это позволяет разрешать конфликт между полной занятостью и необходимостью поддержания стабильных цен. Цель проведения данной политики - достичь благосостояния через полную занятость и равенство оплаты при сохранении принципов рыночной экономики.

Активная политика на рынке труда может и должна гарантировать не отдельные виды работ, а лишь общую занятость. Отсюда основной термин в шведской политике рынка труда - «мобильность». Меры, проводимые государством, направлены, с одной стороны, на формирование нужной

рабочей силы, а с другой - на создание рабочих мест. Согласно расчетам органон по труду Швеции, из общей суммы расходов, направленных на повышение занятости населения, $\frac{3}{4}$ используется для проведения активной политики на рынке труда и лишь $\frac{1}{4}$ - для выплаты пособий по безработице. Эти средства формировались в основном за счет налоговых платежей. Однако существующая налоговая политика, основанная на прогрессивных ставках, и применяемая система оплаты труда привели к тому, что в Швеции снижается мотивация труда, растут иждивенческие настроения, снижается конкурентоспособность выпускаемой продукции, безработные зачастую не настроены на поиски работы, получая высокие пособия и возможность жить за счет общества. Все эти негативные последствия привели к тому, что в Швеции начался пересмотр некоторых постулатов проводимой политики. Наверное, время полной занятости проходит, наступает время более эффективной занятости.

В последние годы в Казахстане взят курс на осуществление активной политики занятости, при которой следует учесть негативные последствия проведения данной политики в зарубежных странах.

Кадровая политика определяет основное содержание программы набора, отбора, расстановки, подготовки и переподготовки персонала организации, но не сводится к ней. Она отражает тенденции изменения интересов и потребностей, установок, ценностей и мотивации сотрудников организации, которые определяют деятельностную активность человека.

Учитывая мировой опыт, основные направления активной политики занятости на рынке труда должны включить:

- профессиональную подготовку и переподготовку, профориентацию и стимулирование адаптации к ситуации на рынке труда;

- поощрение безработных к активному поиску работы, а предпринимателей к увеличению занятости путем представления им субсидий и налоговых льгот;

- создание условий предпринимателям для найма определенных групп безработных (молодежи, инвалидов, длительно безработных).

Воспроизводство и обучение трудовых ресурсов - это две составляющие процесса формирования кадрового потенциала, которые определяют эффективность использования данного потенциала. Цивилизованный мир уже давно понял одну основополагающую истину: благосостояние современного общества в первую очередь зависит от сложных факторов его развития, к формированию которых это общество имеет самое непосредственное отношение. Речь идет о таких факторах, как наука, образование, культура, технология. Утверждение Ефремова В.С, что «состояние образования, национальной системы подготовки высококвалифицированных кадров имеет при этом первостепенное значение» приобретает силу приоритетности решения кадровых вопросов на уровне государства и региона».

М. Портер в своем фундаментальном исследовании конкурентных преимуществ наций в 1990 г. делает вывод: «Наше исследование не оставляет сомнений в том, что образование и обучение играют решающую роль в национальном конкурентном преимуществе. Качество человеческих ресурсов должно постоянно повышаться, если стремиться к повышению уровня развития экономики страны».

В современной экономической литературе в качестве основных источников экономического роста выделяют: затраты на НИОКР, степень их внедрения в производство, увеличение числа занятых в экономике, улучшение качества рабочей силы, более эффективное распределение ресурсов, инвестиции. Образование, система подготовки специалистов имеет прямое или косвенное отношение к каждому из вышеперечисленных факторов роста. Происходящие в отечественной экономике глубокие политические и экономические преобразования затронули и систему образования, коснувшись практически всех ее элементов: содержания, методов и форм обучения, управленческих структур, финансирования.

Таким образом, отказавшись от командно-административных методов управления, необходимо создать целостную систему развития кадров, которая способствует созданию эффективного кадрового потенциала, обладающего более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач. Ключевыми тенденциями развития образования в Казахстане в XXI веке является его децентрализация и адаптации к новым требованиям, порожденным складывающимся рынком труда.

В Казахстане система воспроизводства, обучения и повышения квалификации кадрового потенциала требует серьезных финансовых вливаний. Эта проблема будет решена как и в других странах, если рассматривать затраты на кадровое регулирование, переподготовку и обучение кадров как капитальные вложения, а не как издержки. В настоящее время, когда Национальной идеей провозглашено «Инвестиции в человека», есть основания полагать, что это положительно скажется на состоянии человеческих ресурсов страны.

1. Бобылева Е.Д. Управление персоналом: в кадре и за кадром // Деловые вести. - 2006. - №3.

2. Зубкова В.К. Управление экономикой региона и муниципальных образований - Саратов. : СГУ, 2007.

Тушн

Макалада персоналмен жумыс барысында колданылатын, отандык экономиканын, жана экономикалык жэне элеуметтш даму шарттарын ескере отырып, кэсшорыннын, аймактын, елдщ даму стратегиясына кадрлык саясатты интеграциялау кажеттшп керсетшген непзп теориялык ережелер жэне кадрлык саясаттын тусшт карастырылҒан. Кадрлык саясат уйым персоналдын кабылдау, 1рштеу, орналастыру, дайындау жэне кайта дайындау

бағдарламасының, негізгі мазмұнын анықтайды. Адамның жүгерліш белсенділігін анықтайтын ұйым қызметкерлерінің мотивациясы және Құндылығы, орнықтыру, қызығушылықтың өзгеруі мен қажеттік тенденциясын көрсетеді.

Summary

This article highlights basic theoretical aspects and conceptions of personnel policy. It is stated that there is a dire necessity to integrate personnel policy with the country strategy development, region peculiarities, and enterprise needs and take into account new socio-economic development conditions of the country. Personnel policy stipulates the core recruitment, selection, arrangement and preparation programs of personnel at the organization. The program reflects tendency changes of personnel interests and needs, their values and motivation that define their action-oriented approach of work at the organization

УЧЕТ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ В СООТВЕТСТВИИ С МСФО

М.Р. Абдикулова -

магистрантка КазНУ им.Аль-Фараби

Строительство - специфический вид деятельности материального производства. Капитальное строительство занимается созданием новых объектов, основных объектов, основных средств, реконструкцией, модернизацией и капитальным ремонтом действующих объектов.

Строительство - одна из материалоемких отраслей производственной деятельности, потребляющая огромные объемы строительных материалов и изделий.

Бухгалтерский учет в строительных организациях является одним из проблемных направлений современного учета.

К настоящему моменту можно выделить следующие основные задачи бухгалтерского учета строительной организации:

- формирование полной и достоверной информации о деятельности строительной организации и ее имущественном положении, необходимой внутренним пользователям бухгалтерской отчетности - руководителям, учредителям, участникам, а также внешним - инвесторам, кредиторам, партнерам и другим пользователям бухгалтерской отчетности;

- обеспечение необходимой информацией внутренних и внешних пользователей бухгалтерской отчетности для контроля за соблюдением законодательства при осуществлении строительной организацией хозяйственных операций, а также за их целесообразностью, наличием и движением имущества и обязательств, использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов в соответствии с утвержденными нормами, нормативами и сметами на строительные работы;