

Проблемы кадровой политики в отечественном производстве

Гайнутдинов Э.М., Поддерегина Л.И.

Белорусский национальный технический университет

В любом обществе кадровая политика государства на всех уровнях хозяйствования имеет основополагающее значение для успешного развития производственных отношений людей, создающих экономический базис страны.

Аппарат руководителей на отечественных предприятиях в определенной степени характеризуется тремя негативными факторами: низкой собственной социальной ответственностью, недостаточным профессиональным образованием, отсутствием должного рабочего опыта.

Необходимо создавать систему подбора кадров, направленную на морально-профессиональный их отбор, который должен проводиться на конкурсной основе не вышестоящими организациями, а специалистами на уровне субъекта хозяйствования. Прототипом такой системы может в определенной степени служить подбор кадров в медицине. Сложно предположить, что стоматологу позволят выполнять работу терапевта.

Руководителем предприятия может стать человек, получивший диплом в коммерческом институте или в государственном на уровне «удовлетворительно».

Учебные заведения необходимо «обозначить» по степени возможного квалификационного уровня обучающихся. По этому критерию нельзя сравнивать, например, БГУ, БНТУ с негосударственными институтами. С другой стороны, претендента на должность руководителя необходимо оценивать по профессиональной категории учебного заведения, которое он закончил.

При назначении претендента на должность руководителя любого звена необходимо принимать во внимание его профессиональный опыт. Зачастую руководителями становятся люди, плохо справляющиеся со своими обязанностями на прежней работе. Фактор опыта должен быть удостоверен документально характеристикой ранее достигнутых результатов по месту предыдущей работы.

И, наконец, важным фактором является социально-моральный облик претендента: состояние его семьи, уровень общественного поведения на прежней службе и др.

Характеристика претендента на должность руководителя также должна основываться не на отзыве его непосредственного начальника, а на документальном подтверждении его деятельности отделом кадров.