

Кузьмичев Кирилл Дмитриевич

студент

ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный

нефтегазовый университет»

г. Тюмень, Тюменская область

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: данная работа посвящена ключевым вопросам государственного процесса управления персоналом. В работе рассматривается нормативно-правовая база РФ, её применение и значимость реализации. Рассматривается взаимосвязь правовых актов, приводятся цели и задачи государственного регулирования в сфере управления персоналом.

Ключевые слова: Трудовой кодекс РФ, Конституция РФ, государственное регулирование управления персоналом, нормативные акты.

Государственное регулирование корпоративной модели управления персоналом представляет собой совокупность мер, направленных на законодательное урегулирование отношений в сфере найма и последующего обеспечения работников. Кроме закрепления нормативной базы, регламентирующей и контролирующей общественные отношения управления персоналом используется совокупность административных методов реагирования, а так же общепринятых социальных норм и профессиональной этики. Говоря о государственных моделях функционирования, можно отмечать следующие способы: рыночное саморегулирование, директивное планирование, индикативное регулирование.

В отечественной практике можно говорить об определённых формах и направлениях государственного регулирования управления персоналом:

1. Разработка экономически обоснованного и рационально используемого законодательства, развития нормативно-правовой базы, а также реализация контроля за применение правовых актов.

2. Отчленение определённого объёма денежных доходов рыночных субъектов и дальнейшее перераспределение данных средств в фонды централизованных и децентрализованных финансовых средств, а также на реализацию мероприятий по воздействию на деятельность предприятий и фирм на рынке.

3. Непосредственное участие и реализации действий государства в тех сферах, где это неотъемлемо, например, бюджетная сфера.

Можно отмечать прямое участие государства в регулировании корпоративной модели управления персоналом [4]. Суть его заключается в непосредственном финансировании или управлении определёнными рыночными субъектами, разработке рекомендаций к составлению локальных нормативных актов, реализации обоснованного механизма оплаты работников, подготовки и внедрении программ культурно-социального развития персонала, а также обучению и переобучению рабочих кадров. Направляемая часть прибыли от большинства экономических участников рынка перераспределяется и направляется на содействие занятости граждан, используются в качестве социальных выплат и пособий.

Целями управления персоналом организации, фирмы государством являются:

- повышение конкурентоспособности предприятий в рыночных условиях;
- повышение эффективности производства и труда, в частности, достижение максимальной прибыли;
- обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива.

Говоря о функциях и целях государственного управления корпоративной моделью управления персоналом, следует понимать их различия [5]. В данной ситуации цель выражает непосредственно то, к чему следует стремиться, чего добиться, функция же выражается в конкретных действиях. Достижение поставленных целей является обязательным процессом в планировании, и они характеризуются определёнными признаками: они воплощают в себе желаемый результат будущего, они конкретизированы и обязательны для исполнения всеми предприятиями государства, независимо от формы собственности, государственные

органы их утверждают, а руководители рыночных субъектов одобряют. Кроме того, выделяют некоторые специфические функции данных целей: контроль, координация и управление. Цели служат своего рода стимулом к реализации трудовых процессов, их грамотному и обоснованному воплощению, то есть воплощают в себе координационную функцию.

Законодательно-нормативная база регулирует:

1. Взаимоотношения, возникающие в отрасли наёмного труда.
2. Процесс создания, регламентации и внедрения локальных нормативных актов и соглашений.
3. Показатели количественного и качественного соотношения занятости и трудоустройства, а также практической корректировки этих данных.
4. Условия заключения, расторжения и изменения характеристик трудового договора.
5. Реализацию спланированных и разработанных Правительством РФ условий труда, его организацию и применение.
6. Процессы разрешения возникающих коллективных трудовых споров или разногласий в частном порядке и др.

Ключевое место среди актов, регламентирующих государственное регулирование управления персоналом, занимает Конституция РФ, которая воплощает в себе базисные и неотделимые принципы, права и свободы любого гражданина.

Следующим нормативно-правовым актом, регламентирующим данную деятельность, является Трудовой кодекс РФ. Он является кодифицированным источником трудового права и охватывает всю совокупность трудовых взаимосвязей.

Кроме Трудового кодекса Российской Федерации в законодательстве о регулировании управления персоналом выделяют федеральные нормативные акты (законы): «Основы законодательства Российской Федерации об охране труда», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «Об особенностях правового положения акционерных обществ

работников (народных предприятий)», «О повышении минимального размера оплаты труда», «О занятости населения в Российской Федерации» и др.

Так же немаловажное значение на регулирование управления персоналом оказывают указы Президента РФ, которые носят нормативный характер. Реализация этих мер возможна лишь при не противопоставлении их Конституции Российской Федерации, а также применении на всей территории государства.

Следующий уровень представляют акты, которые носят подзаконный характер. Они представлены преимущественно Постановлениями Правительства РФ. Они реализуются для содействия исполнения норм Конституции Российской Федерации, различных федеральных законов, а также указов Президента РФ. Исключительной важностью можно отметить тот факт, что данные документы можно расценить источниками трудового права, которые разграничивают определённые условия трудовой деятельности определённых категорий рабочих.

Ко всему прочему, на практике реализуются различные разъяснения, постановления и инструкции Министерства труда социального развития РФ, которые используются для более конкретного и полного толкования правовых норм, их применения, а также использования актов иных органов государственной власти, так или иначе касающихся общественных отношений в сфере труда [3]. В своем содержании они затрагивают вопросы оплаты труда рабочих, нормирования труда в различных отраслях народного хозяйства, разработки и внедрения квалификационных характеристик работников, продолжительность положенного отдыха, режима труда, предоставления льгот определённым группам персонала и многие другие важные и неотъемлемые факторы.

Так же можно выделить межведомственные правовые акты, которые регулируют управление персоналом на государственном уровне. Это и акты Министерства экономики, и Министерства финансов. Но ключевым здесь выступает поручение Правительства РФ. Только согласно получению данного документа они разрабатывают те или иные рекомендации.

Схожие функции выполняют локальные нормативные правовые акты, воплощающие в себе роль государства по регулированию управления персоналом.

Данные документы ограничены в своей сфере применения пределами предприятия. Они обязаны к осуществлению на всей территории рыночного субъекта и не должны противопоставлять различные факты законам и иным правовым актам органов государственной власти.

Чтобы более практично изучить государственное регулирование управления персоналом, можно обратиться к Федеральной налоговой службе РФ. Это позволит более четко оценивать значимость реализации данных процессов.

Масштаб, характер, специфика деятельности налоговых органов определяют состав, требования к персоналу (кадрам), влияют на их количественные и качественные характеристики. Департамент кадровой политики выступает главным субъектом управления персоналом в Министерстве Российской Федерации по налогам и сборам.

Основными целями деятельности департамента являются:

- обеспечение организационных структур УМНС РФ персоналом, профессионально подготовленным к выполнению задач, стоящих перед управлением;
- рациональное управление профессиональным опытом персонала – важнейшим и ценнейшим капиталом любой организации;
- создание должностных структур, обеспечивающих возможности для реализации достигнутого опыта персонала и формулирующих благоприятные условия для реализации творческого потенциала человека и его карьерного роста.

Как можно заметить, департамент выполняет важные функции, в частности, в зону его ответственности входит создание единой кадровой культуры и поддержание необходимого уровня профессионализма работников, своевременный набор недостающих кадров и т. д. Создание единой интеллектуальной базы также служит эффективным средством повышения координации работников. Важной особенностью является создание мотивационных факторов деятельности персонала, внедрение более новой техники, обеспечивающей совершенствование рабочего места персонала. И, конечно, важной функцией в сфере управления кадрами является создание условий морального и материального роста кадров.



Рис. 1. Основные направления деятельности при управлении персоналом в Органе Министерства РФ по налогам и сборам

Можно смело говорить, что управление кадрами на государственном уровне не заключается в издании законодательной базы и актов, регулирующих те или иные правоотношения. Этот процесс включает в себя совокупность реализуемых действий, которые затрагивают и административные, и организационные и иные процессы. Лишь во взаимодействии они дают значительный толчок к достижению прогресса.

Воплощение государственного регулирования в сфере управления персоналом возлагается на определённые органы, которые решают те или иные вопросы, либо на руководителей рыночных субъектов. Ключевое положение в этой системе занимает подписание и одобрение коллективных договоров, что воплощает в себе основу дальнейших партнерских отношений.

Таким образом, государственное регулирование управления персоналом выступает неотъемлемой частью контроля общественных отношений. Оно составляет одно из всех звеньев, обеспечивающих стабильность реализации государственной политики в целом. И именно от граждан, которые рассматриваются как потенциальные рабочие кадры, зависит дальнейшее процветание его конкурентоспособности на мировом рынке и процветание государства в целом.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. // Российская газета. – №237. – 25.12.1993 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 1.02.2002 г. – М.: Юридическая литература, 2002.
3. Виханский О. Менеджмент: Человек, стратегия, организация, процесс / О. Виханский, А. Наумов. – М.: Высшая школа, 2007.
4. Волгин Н.А. Управление персоналом в условиях рыночной экономики. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2007.
5. Галенко В.П. Управление персоналом и эффективность предприятий / В.П. Галенко, О.А. Страхова, С.И. Файбушевич. – СПб.: Питер, 2008.