Section 9. Labour economics

*Zhuk Sofya Sergeevna,
Finanzuniversität bei der Regierung der Russischen Föderation,
Kandidat der Wirtschaftswissenschaften, Dozentin
E-mail: szhuk2020@yandex.ru*

Die Personalpolitik im Qualitätsmanagementsystem der Personalkapazität

Abstrakt: Die Personalkapazität ist die Schlüsselressource, die in bedeutendem Grade das Niveau der Konkurrenzfähigkeit und die Richtungen der Entwicklung der Unternehmen bestimmt. Ausgehend davon, die qualitativen Charakteristiken des Personals der Unternehmen, dynamisch nach der Natur, sollen ein Objekt der Personalpolitik, realisiert entsprechend den Zielen des Unternehmens und gerichtet auf die Vervollkommnung der qualitativen Parameter der Arbeiter, werden. Also wird das Herangehen, das die Personalpolitik wie das Leitungsinstrument der Qualität der Personalkapazität betrachtet, sehr aktuell vorgestellt.

Stichwörter: Personalkapazität, Qualität der Personalkapazität, Personalpolitik, Richtungen der Personalpolitik, staatliche Körperschaften.

Die Personalkapazität, die mit der Reihe der qualitativen Charakteristiken verliehend, notwendig für die Bildung, der Erhaltung und der Entwicklung der sozialen-werktätigen Komponente der Wirtschaft des Landes, werden von der Wirtschaftswissenschaft und der Praxis der Wirtschaftsführung wie die Schlüsselressource betrachtet, die die Entwicklung eines beliebigen sozialökonomischen Systems gewährleistet. Gerade der Mensch und sein Werk sind der Hauptfaktor der Entwicklung der Wirtschaft, dass die Klassiker der politischen Ökonomie behaupteten und es ist von den zahlreichen Forschungen der einheimischen und ausländischen Gelehrten bestätigt.

Die Fähigkeiten, die Fertigkeiten, die Meisterschaften, die Kenntnisse, die Motivation zum Werk — das sind die qualitativen Charakteristiken der Arbeiter, die insgesamt die Personalkapazität der sozial-ökonomischen Systeme bilden. So ist von der wichtigsten Bedingung der Entwicklung des Unternehmens (des Systems des Mikroniveaus) die Qualität der Personalkapazität, und ein Hauptinstrument der Einwirkung auf ihren Zustand (Qualität) ist die Personalpolitik, die abgefasste und geltend aufgrund der strategisch bedeutsamen Prinzipien und nach verschiedenen Richtungen realisiert wird.

Die besondere Bedeutsamkeit haben die Probleme des Qualitätsmanagementsystem der Personalkapazität auf den Unternehmen, die die staatliche Körperschaften bilden, da für heute die Sphären des Funktionierens der staatlichen Körperschaften strategisch wichtig für

die Entwicklung der russischen Wirtschaft der folgenden Zweige erfassen: Flugzeug- und Schiffsbau, Stadtwerke, Entwicklung der Herstellung und den Export der Hochtechnologieproduktion, Atomenergetik u. a., deren Entwicklung die Möglichkeiten der qualitativen Umgestaltungen der Wirtschaft des Landes bedingen wird. Ein Schlüsselfaktor des Erfolges der Entwicklung der gegebenen Zweige ist nicht nur die Heranziehung und der Bindung in den Gesellschaften der hochqualifizierten Fachkräfte, sondern auch die Entwicklung des Potentials der Arbeiter, die Aufrechterhaltung des Niveaus ihrer Konkurrenzfähigkeit und die Erhöhung der Ausbildungs-Qualifikationscharakteristiken, dass es möglich ist, mittels der Entwicklung und der Realisierung der wirksamen Personalpolitik zu gewährleisten.

Mit der Gesamtheit der Normen, der Regeln und der Prozeduren, gerufen die Personalstrategie der Organisation zu realisieren, charakterisiert worden, erfasst die Personalpolitik eine Menge der Richtungen. Die russischen staatlichen Körperschaften, abzielend in Russland die neue Wirtschaft zu entwickeln, realisieren alle möglichen Richtungen der betrachteten Politik und bei weitem nicht immer öffnen die Strategien im Gebiet des Personalmanagements nicht (Tabelle 1), dass die Loyalität der Fachkräfte in vieler Hinsicht erhöht hätte und hat wirksamer ermöglicht, die abgesonderten Maßregeln nach der Verwaltung der Arbeitsmotivation zu realisieren.

Tabelle 1. – Die grundlegenden Komponenten der Strategie der Personalverwaltung und der Personalpolitik der russischen staatlichen Körperschaften

Gründungen der Personalstrategie und der Personalpolitik
<i>Außenwirtschaftsbank</i>
<ul style="list-style-type: none"> – Die Orientiertheit auf die Anwendung des modernen Herangehens und der besten weltweiten Praxis auf dem Gebiet der Personalverwaltung; – Die Erhöhung der Flexibilität des Personalverwaltungssystems; – Die Erweiterung der Wechselwirkung im Rahmen der zwischenstaatlichen Vereinigungen für die professionelle Entwicklung des Personals und des Erfahrungsaustausches; – Überführung des Personalverwaltungssystems auf der einheitlichen Programmbasis.
<i>Staatliche Körperschaft der Atomenergie «Rossatom»</i>
<ul style="list-style-type: none"> – Die Einführung der Schlüsselkennziffern der Effektivität; – Die Umgestaltung der Strategie der Körperschaft in den individuellen und kollektiven Zielen der Tätigkeit; – Die Identifizierung der potentiellen Kandidaten für die Horizontal- und Vertikaleinstellungen; – Die Verbindung der Entlohnung mit den individuellen Ergebnissen des Arbeiters und der Entwicklung des Arbeiters.
<i>Vereinigte Flugzeugbau-Holding</i>
<ul style="list-style-type: none"> – Die Bildung und die Entwicklung der Innovationsprofimannschaft der Gleichgesinnten, fähig, die dynamische Entwicklung der Körperschaft zu gewährleisten; – Die Bildung des Systems der ununterbrochenen korporativen Ausbildung; – Die Bildung der Basis der Formbildungseinrichtungen; – Die Bildung des Systems der Rotation, des Karriereausbaues und der Bildung der Personalreserve; – Die Bildung des Entlohnungssystems, die von den Ergebnissen des Werkes abhängt; – Die Offenheit der Personalpolitik; – Die Erhöhung der Attraktivität der Körperschaft wie des Arbeitgebers.

Quelle: [4; 5; 7].

Die Politik der Personalentwicklung, notwendig für die ständige Erhöhung der Qualifikationscharakteristiken der Personalkapazität, die die grundlegenden Komponenten der Qualität darstellen, ist tatsächlich in allen staatlichen Körperschaften vorgestellt. In vieler Hinsicht klärt

sich es mit dem scharfen Bedürfnis der Körperschaften nach dem wirklich qualifizierten Personal, und in vieler Hinsicht auch damit, dass die Politik der Personalentwicklung sehr vielfältig ist und eine Menge der Richtungen und der Veranstaltungen einschließen.

Tabelle 2. – Die Hauptrichtungen der Politik der Personalentwicklung der staatlichen Körperschaften

Die Hauptrichtungen der Politik der Personalentwicklung
<i>Vereinigte Schiffsbauengesellschaft</i>
<ul style="list-style-type: none"> – Die Versorgung des hohen Niveaus der Qualität des Personals auf Kosten von den Programmen der Erhöhung der Qualifikation; – Die Organisation der Praktiken auf den besten Unternehmen des weltweiten Schiffsbauens; – Die Erhöhung der Qualität der Ausbildung in den Formbildungseinrichtungen (die Entwicklung zusammen mit den Formbildungseinrichtungen der Programme der Ausbildung, die den Bedürfnissen der modernen Produktion antworten); – Die Bildung der korporativen Universität für die Vorbereitung der Formverwaltungsfachkräfte.
<i>Außenwirtschaftsbank</i>
<ul style="list-style-type: none"> – Die Erweiterung des Verzeichnisses der Ausbildungsveranstaltungen, die auf die Entwicklung bestimmter Persönlichkeitsqualitäten und die Verwaltungsfertigkeiten gerichtet sind; – Die Entwicklung der Realisierung der Ausbildungsprogramme, die auf die Entwicklung der Führungs- und Verwaltungsqualitäten der Leiter ausgerichtet sind; – Die Entwicklung des Systems der Anpassung der neuen Mitarbeiter; – Die Vervollkommenung des Programms «Laufbahnmanagement der Fachkräfte».

Quelle: [4, 6].

So kann die Politik der Personalentwicklung komplex sein und auf die Politik der professionellen Ausbildung, der Umschulung, der Erhöhung der Qualifikation, die planmäßige Karriere oder die professionelle Karriere orientieren, oder kann mehr fokussiert sein und die Aufmerksamkeit einem oder mehreren Elementen zu widmen (sehen. Tabelle 2).

Die Politik der Belohnung wie die Richtung der Personalpolitik, beitragend der Erhöhung des Niveaus der Motivation der Fachkräfte, die als ein ihrer kompliziertesten und gleichzeitig bedeutsamen Komponenten der Qualität der Personalkapazität betrachtet wird, kann in breiter und, entsprechend, in engen Schnitt betrachtet werden. Die letzte Variante vermutet die Realisierung der Veranstaltungen im Rahmen der materiellen

Stimulierung des Werkes der Arbeiter und unter den Bedingungen der russischen Wirklichkeit fordert die höchste Aufmerksamkeit seitens der Arbeitgeber, da die materielle Stimulierung wirksamst und bedeutsam für die russischen Arbeiter ist.

Das breitere Herangehen an das Verständnis der Politik der Belohnung vermutet die Forschung und das periodische Monitoring der Zufriedenheit des Personals von der Arbeit, den Ergebnissen des Werkes, die Entwicklung des Wertsystems des Personals, sowie des Systems der Motivation und der Stimulierung. Aber, wie die Forschung vorführt, sogar ist in jenen staatlichen Körperschaften, in die die Personalpolitik den genug aktiven Charakter trägt, die Politik der Belohnung vom Ideal fern (der Tabelle 3).

Tabelle 3. – Die Hauptrichtungen und die Prinzipien der Realisierung der Politik der Belohnung in den staatlichen Körperschaften

Die Richtungen und die Prinzipien der Realisierung der Politik der Belohnung	
<i>Vereinigte Flugzeugbau-Holding</i>	
–	Die Bildung des Belohnungssystems, das die Abhängigkeit der Belohnung von den Ergebnissen des Werkes gewährleistet;
–	Die Entwicklung des Projektes nach der Vervollkommnung des Entlohnungssystems und der Motivation der Fachkräfte, dessen Ziele sind: die Vervollkommnung des korporativen Systems der Motivation und die Einführung des einheitlichen Entlohnungssystems in allen Gesellschaften der Körperschaft;
–	Die Entwicklung und die Einführung der einheitlichen Politik auf dem Gebiet der sozialen Ermäßigungen und Garantien in allen Gesellschaften der Körperschaft;
–	Die Entwicklung des korporativen Hypothekensprogramms.
<i>Staatliche Körperschaft der Atomenergie «Rossatom»</i>	
–	Die Vervollkommnung der Motivationspolitik, die auf dem Konkurrenzgehalt und die sozialen Garantien gegründet wird;
–	Zugrunde der Entlohnung der Fachkräfte liegt das Prinzip der individuellen Verantwortung für das meßbaren Ergebnis;
–	Die Berufsentwicklung geschieht als Ergebnis der Einschätzung der Qualität der Arbeiten und des Persönlichkeitspotentials;
–	Die Handlung des Einheitlichen Entlohnungssystems, in deren Grundlage das durchgehende Fachstaffelungssystem liegt;
–	Die Berücksichtigung der regionalen Übersichten der Gehälter;
–	Als Ergebnis der jährlichen Einschätzung der Errungenschaft der individuellen Ziele, des Vorhandenseins des Persönlichkeitspotentials, der Qualität der Arbeiten und der Produktivität klärt sich das Niveau des integrierten fördernden Zuschlages.

Quelle: [5; 7].

Die Politik der Belohnung, realisiert aufgrund des komplexen Herangehens, ist wirksamer in der langfristigen Periode der Zeit, aber dabei vermutet die bedeutenden Bemühungen für die Realisierung und die unbedingte Berücksichtigung der grundlegenden Prinzipien, solcher wie die Gerechtigkeit des Entlohnungssystems der Fachkräfte, ihre Rechtzeitigkeit, Komplexität, Beseitigung der Demotivationsaktoren,

die Berücksichtigung der Bedürfnisse und der Motive des Personals und anderer.

Bei der Analyse der Motive und der Bedürfnisse des Personals entsteht die Notwendigkeit der Regelung der Faktoren, die die Motiviertheit der Fachkräfte und ihre Dynamik beeinflussen oft. Die Geschwindigkeit der Veränderlichkeit der Motive, sowie ihre Ausrichtung und die Stufe der Einwirkung, klären sich vom überwiegenden

System der sozial-werktätigen Beziehungen auf dem Makroniveau in vieler Hinsicht, jedoch kann die Politik der Gesellschaft den wirksamen Einfluss auf die Motivation des Personals auch leisten und die Leitung seines Arbeitsverhaltens durchführen.

Die tiefe Individualisierung der Faktoren, die die Motivation des Personals beeinflussen, und ihre enge Wechselbeziehung erschweren die Klassifikation der Faktoren der Motivation in vieler Hinsicht, die die Entwicklungen der entsprechenden Politik der staatlichen Körperschaften zugrunde gelegt wird.

Die Notwendigkeit der Durchführung solcher Arbeit ist wenigstens von zwei wichtigen Umständen offensichtlich und herbeigerufen: erstens ist unter den Bedingungen der Entwicklung der neuen Wirtschaft die Entwicklung des entsprechenden Systems der Motivation, zutreffend den modernen Anforderungen und den Trends notwendig [1]; und zweitens, sich auf die Notwendigkeit des ständigen Monitorings der Arbeitsmotivation der Mitarbeiter stützend, ist es wichtig, die Kriterien zu entwickeln und, die wirksamsten Faktoren zu bestimmen, die das hohe Niveau der Motivation des Personals der staatlichen Körperschaften bilden.

Wir meinen, dass die Veränderungen der Wirtschaft das Studium acht Gruppen der Faktoren, die der Bildung der Motive zum Werk und ihrer Dynamik bilden, vermuten sollen: die Wirtschaftsfaktoren; die Wechselbeziehungen zwischen den Subjekten der

Arbeitsbeziehungen; die Faktoren der Kontrolle; die Gesellschaftswerte; der Typ und die Praxis der Verwaltung auf dem Unternehmen; die Kennziffern der Mobilität der Arbeitsressourcen (und des Personals, unter anderem); die kulturellen und kulturologischen Faktoren.

Jedoch soll die Berücksichtigung der aufgezählten Faktoren, von unserem Standpunkt, die erste Etappe der Analyse der Gesamtheit der Faktoren der Arbeitsmotivation zu werden. Die im Verlauf der Analyse bekommenen Ergebnisse ist es nötig zu gruppieren und im Folgenden, ausgehend von der Absonderung der potentiell motivierenden Faktoren und der Faktoren, die für die Verwaltung der Motivation des Arbeiters aktuell sind, zu untersuchen. Die erste Gruppe der Faktoren wird die grundsätzlich wichtige Bedeutung bei der Auswahl des Arbeitsplatzes, die zweite — im Laufe des Werkes, in der Versorgung seiner hohen Produktivität und der Realisierung des schöpferischen Herangehens haben. Die Berücksichtigung beider Gruppen der Faktoren, wird die Stufe ihres Einflusses und der Wechselbeziehung den staatlichen Körperschaften zulassen, die Politik und die Leitungskonzeption von der strategisch ausgerichteten Arbeitsmotivation zu entwickeln, deren Vorhandensein auf der Erhöhung der Qualität der Personalkapazität in der positiven Weise beeinflussen wird, und das wird auch zur Erhöhung der Effektivität der Wirtschaftsführung der betrachteten Unternehmen und der Entwicklung der neuen Wirtschaft beitragen.

Referenz:

1. Zhuk S. S. Die Zufriedenheit vom Werk und die Loyalität des Personals.//Der Mensch und das Werk. – 2011. – № 7. – S. 49–52.
2. Außenwirtschaftsbank.//[Elektronische Ressource]. – Access: <http://www.vtb.ru>.
3. OAG «Vereinigte Flugzeugbau-Holding».//[Elektronische Ressource]. – Access: <http://uacrussia.ru>.
4. OAG «Vereinigte Schiffsbauengesellschaft».//[Elektronische Ressource]. – Access: <http://www.oappsk.ru>.
5. Staatliche Körperschaft «Rosatom».//[Elektronische Ressource]. – Access: <http://www.rosatom.ru>.