

*Д.Д. Буко*

*wllxv27@gmail.com*

*Белорусский государственный университет, Беларусь*

**РОЛЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ  
ПРЕДПРИЯТИЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ  
(НА ПРИМЕРЕ МИНСКОГО ФИЛИАЛА РУП «БЕЛТЕЛЕКОМ»)**

Определяется роль и значимость кадровой политики в хозяйственной деятельности современных предприятий Республики Беларусь. Дается анализ кадровой политики РУП «Белтелеком». Конкретизируются методы стимулирования труда в исследуемой организации, предусмотренные кадровой политикой. Делаются выводы.

В современных условиях конкурентное преимущество получают предприятия, имеющие развитую организационную структуру и обладающее грамотным дисциплинированным персоналом, способным решать практические задачи на должном уровне. От того, в какой степени предприятие обеспечено работниками и насколько эффективен их труд, зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов, объем производства продукции (услуг), её себестоимость, прибыль, и другие экономические показатели.

Кадровая политика организации – это генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации [1, с. 191]. Анализ мирового и отечественного опыта показал, что кадровая политика формируется руководством организации, реализуется кадровой службой в процессе выполнения её работниками своих функций. Утверждается кадровая политика в организации локальным нормативным правовым актом (ЛНПА). Таким ЛНПА может быть коллективный договор, правила внутреннего распорядка и др.

Для того чтобы рассмотреть практическую сторону изучаемой проблематики, нами была изучена и проанализирована кадровая политика Минского филиала РУП «Белтелеком».

Анализ показал, что кадровая политика в исследуемой организации утверждается коллективным договором. Ежегодно кадровой службой разрабатываются антикризисные кадровые программы, а также на постоянной основе проводится мониторинг кадровой ситуации. Цель кадровой политики РУП «Белтелеком» – создание сплоченного коллектива, обладающего более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед организацией; рост производительности труда; увеличение ценности каждого отдельного сотрудника.

Для достижения поставленной цели кадровой политикой Минского филиала РУП «Белтелеком» предусмотрены следующие виды поощрений. За высокие достижения в труде, многолетнюю и плодотворную работу, сотрудники организации представляются к присвоению почетного звания «Почетный связист Беларуси», награждению Почетной грамотой Министерства связи и информатизации Республики Беларусь, Почетной грамотой РУП «Белтелеком», Почетной грамотой Минского филиала РУП «Белтелеком», объявление благодарности, награждение ценным подарком, выдача премии.

Также в организации применяются выплаты стимулирующего и компенсирующего характера. Выплаты стимулирующего характера это: ежеквартальные премии, различного рода надбавки (за профессиональное мастерство, классность, высокие достижения в труде, за сложность и напряженность в работе), вознаграждения к юбилейным датам и праздникам, материальная помощь к отпуску. Выплаты компенсирующего характера включают: компенсацию за работу во вредных условиях труда, доплату за ненормированный рабочий

день, доплату за работу в ночное время, сохранение заработной платы на время повышения квалификации, оплата отпусков в связи с обучением (без отрыва от производства).

Кадровой политикой РУП «Белтелеком» предусмотрено проведение корпоративных мероприятий, направленных на сплочение коллектива и формирования благоприятного морально-психологического климата. Исследование показало, что в 2018 г. в организации были проведены следующие мероприятия:

Конкурсы рисунков для детей сотрудников с ценными призами;  
Ежегодный банкет в честь долгожителей компании, т.е. работающих с её основания; Новогодний корпоратив;  
Совместный выезд на природу; Спортивные мероприятия, соревнования;  
Корпоратив в честь дня рождения предприятия.

Следует отметить, что на предприятии предусмотрен социальный пакет, который включает следующие блага: оплата медицинской страховки и путевок на лечение, абонементы в спортивные и тренажерные залы, бассейн, билеты на культурные мероприятия.

Таким образом, проведенный анализ свидетельствует о том, что в Минском филиале РУП «Белтелеком» реализуется активная кадровая политика, которая играет существенную роль в системе управления персоналом и деятельности организации в целом.

Предприятие имеет эффективную программу по развитию кадров, использует в своей политике материальные, а также нематериальные способы мотивации труда сотрудников. В итоге применяемая кадровая политика способствует созданию сплочённого коллектива, обладающего высокими способностями и мощной мотивацией для осуществления целей, стоящих перед организацией, что в свою очередь приводит к росту производительности труда, а значит, и к увеличению ценности каждого отдельного сотрудника как части единой системы.

## Литература

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. Учебник / А.Я. Кибанов. – М: ИНФРА-М, 2005, стр. 638
2. Кибанов А.Я., и др. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2009. стр. 524.
3. Соловьева, О.В., Кузьминов, В.В., Ганцева, Л.В. Анализ факторов, влияющих на эффективность работы персонала / О.В. Соловьева, В.В. Кузьминов, Л.В. Ганцева // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2018. № 2. – с.50-57.
4. Официальный сайт организации РУП «Белтелеком» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// beltelecom.by/about](http://beltelecom.by/about)- Дата доступа: 30.09.2019.