

<http://edoc.bseu.by>

*Парицкая Т. И.
БГЭУ (Минск)*

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ

Общепризнано, что управление человеческими ресурсами является неотъемлемым элементом общей стратегии торговых организаций. Руководство любого предприятия осознает, что качество и уровень образования работающего персонала могут составить конкурентное преимущество субъекта хозяйствования. В связи с этим хозяйственная стратегия предприятия должна находиться в соответствии со стратегией развития кадрового персонала.

Затраты на оплату труда торгового персонала наряду с затратами на закупку товаров составляют наибольшие издержки. Поэтому вопросы, связанные с управлением персонала торговых организаций, требуют особого внимания.

Образование акционерных обществ и передача акций коллективам превращает безвластных исполнителей в совладельцев, которые приобретают право выражать свое мнение и принимать участие в определении направлений развития предприятия. На основе коллективной собственности развивается механизм, побуждающий изжить прежнюю иерархическую структуру управления.

Эффективность управления человеческими ресурсами во многом зависит от децентрализации решений. Быстрота в адаптации к изменяющимся условиям хозяйствования представляется одной из первоочередных задач трудовых коллективов и невозможна без инициативности, коммуникабельности, динамизма как руководства, так и всего кадрового состава предприятия. Использование способностей и инициативы работников через их участие в управлении организацией на равных правах с менеджерами означает повышение конкурентоспособности субъекта хозяйствования.

Предприятие может оставаться конкурентоспособным в постоянно изменяющейся социально-экономической среде при условии, если оно будет отвечать на изменение этой среды новыми методами и формами менеджмента.