

Чередниченко А. А.,
аспирант

Харьковская национальная академия городского хозяйства

Философия управления и кадровая политика как составляющая управления современным городом

Город позволяет обществу построить встречу со своим собственным будущим и ответить на вопрос, что из наличного социального багажа следует брать с собой. «Прошлое» и «будущее» соседствуют в городском пространстве как реальность человеческих форм самоопределения и образов жизни, как вся палитра переходных форм, задающих шаги ближайшего и далекого развития данной социокультурной формации.

Под философией организации понимается вся совокупность групповых ценностей, принятых способов ведения дел, с которыми её члены себя отождествляют. Учреждения, работающие по стабильной программе в течение длительного времени, развивают в себе определенную философию. Согласно этой философии развивается комплекс рационализирующих принципов, которые примиряют прошлое и настоящее: нынешние решения согласуются с прошлым, а прошлые и нынешние – с будущими. Философия организации как совокупность целей и правил поведения сотрудников возникла в Японии, в крупных компаниях «Мицубиси», «Тойота», «Сони», а затем получила широкое распространение в США – в компаниях «ИБМ», «Дженерал Моторс», «Макдоналдс».

Философия управления персоналом – это осмысленное управление людьми в организации с позиций философского понятийного аппарата: происхождения (генезиса), сущности, принципов, целей, связи с другими науками и в соответствии с ними представление процесса управления с логической, психологической, социологической, этической и других точек зрения.

Понятие «философия управления персоналом» недостаточно освещено в отечественной литературе. Нередко авторы используют его как синоним кадровой политики.

Философия управления персоналом формируется под влиянием целей бизнеса с учетом внешних и внутренних факторов.

К числу внешних факторов для частного сектора, можно отнести и систему управления персоналом в бюджетном секторе. Так, уровень оплаты труда бюджетникам напрямую определяет принципы формирования вознаграждения в бизнесе. Происходящие по вине федеральных и местных органов власти задержки в выплате заработной плате учителям и врачам также влияют на политику трудовых отношений в частном секторе.

В небольших фирмах философия управления (даже если она социально ориентирована), как правило, специально не документируется, а существует как система неофициальных установок руководителя организации.

Кадровая политика может быть определена как совокупность принципов, общих ориентиров, которые лежат в основе конкретных программ и технологий управления персоналом организации.

Основная цель подготовки кадровой политики заключается в том, что функциональные подразделения организации, линейные руководители получают документ, содержащий правила (принципы), которые должны соблюдаться при разработке и реализации управленческих решений по отношению к персоналу. В этом смысле кадровая политика выполняет функции «технического задания».