

приятно необходимо зарегистрироваться в системе и получить свой QR-код. Персонал обеспечивает проверку статуса посетителей через приложение. Посетителям же достаточно скачать приложение, зарегистрироваться с помощью данных паспорта и отсканировать QR-код.

Оценивая работу приложения, на наш взгляд, оно хорошо справляется со своей основной задачей — проверкой допустимости посещения общественного места конкретным лицом. В Беларуси возможна разработка и применение приложения, адаптированного реалиям страны. Например, добровольное применение системы частными и государственными заведениями, желающим обезопасить своих посетителей и персонал от заражения COVID-19. Также, учитывая нарастающее число граждан, воспользовавшихся возможностью получения вакцины, возможна организация учета с помощью определения вакцинированных граждан и не получивших вакцину и предоставления им большей свободы перемещения в случае усугубления санитарно-эпидемиологической обстановки.

**Заключение.** Мобильная система контроля распространения Covid-19 — это перспективное направление, которое имеет как свои преимущества, так и недостатки. Она не обеспечивает полного контроля, что, однако, связано с мерами контроля граждан вне приложения. Именно на государственном уровне решаются такие вопросы, как определение лиц, называемых контактами, срок их изоляции или самоизоляции, а также необходимость и возможность контроля несовершеннолетних лиц. Приложение выполняет свою функцию настолько, насколько это регулируется решениями ответственных за санитарно-эпидемиологическую обстановку лиц.

#### Список цитируемых источников

1. Статистика коронавируса на 1 сентября 2021 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://coronavirus-tracking.ru/koronavirus/world/01-09-2021/>. — Дата доступа 01.09.2021
2. Статистика коронавируса в Республике Беларусь на 1 сентября 2021 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://people.onliner.by/2021/09/01/statistika-ot-minzdrava-zaboleli>. — Дата доступа 01.09.2021
3. Приложение Ashyq Электронное правительство Республики Казахстан [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://egov.kz/cms/ru/articles/prilozhenie-ashyq>. — Дата доступа 03.09.2021
4. Приложение Ashyq–Ашық в Казахстане, как скачать и как работает [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://ru.sputnik.kz/spravka/20210527/17176924/Kak-ne-popast-vprosak-pri-ispolzovanii-prilozheniya-Ashyq.html>. — Дата доступа 03.09.2021
5. Приложение “Ashyq”: Ответы на часто задаваемые вопросы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [https://www.inform.kz/ru/prilozhenie-ashyq-otvety-na-chasto-zadavaemye-voprosy\\_a3752524](https://www.inform.kz/ru/prilozhenie-ashyq-otvety-na-chasto-zadavaemye-voprosy_a3752524). — Дата доступа 05.09.2021

УДК 331

**ЧЖАО Ичао, О. А. Лабейко**

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь*

## КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЕ СТРАТЕГИИ КИТАЯ

**Введение.** Кадровая политика в Китае на сегодня еще не в полной мере отвечает современным требованиям и вызовам. На различных уровнях власти еще отсутствует программа действий по развитию персонала, а кадровый процесс сводится к осуществлению контроля за негативными проявлениями в работе с персоналом и причин возникновения конфликтов. Характерной является отсутствие высококвалифицированных кадров, мотивации труда, средств диагностики кадровой ситуации, оценки труда и персонала, прогноза кадровых потребностей.

**Основная часть.** В экономической литературе распространенным является ложное отождествление управления кадровой стратегией с управлением стратегией корпорации, в которые принимаются классические стратегии экономики затрат, дифференциации или фокусировки. Необходимо подчеркнуть, что стратегия управления корпорацией и управления кадровой стратегией является иерархически подчиненными, ведь стратегия корпорации определяет общие долгосрочные цели развития корпорации, а кадровая стратегия — цели управления персоналом с целью обеспечения реализации корпоративной стратегии. Тактическая реализация долгосрочных целей кадровой стратегии происходит благодаря кадровой политике.

Относительно кадровых стратегий, то следует отметить, что на сегодня различают следующие ее три типа.

1. Партнерская корпоративная стратегия. В соответствии с данной стратегией предприятие и работник имеют согласованные цели и ценности, которые базируются на тесных партнерских взаимоотношениях. Основной целью такого партнерства является взаимовыгодное развитие на основе совместных усилий. Ценность работника для предприятия определяется в его потенциальной способности к продуцированию идей и преобразованию своих знаний, умений и навыков в продукт, который обеспечивает достижение стратегических целей предприятия (развития, завоевания доли рынка, снижение затрат и тому подобное). Ценность предприятия для работника обусловлена потенциальными возможностями реализации своих компетенций, расширением портфеля компетенций и достижением баланса между вознаграждением и потребностями работника [1, с. 71].

2. Кадровая стратегия ассимиляции персонала. Реализация данной стратегии сопровождается принятием персонала, который независимо от своих компетенций, способен реализовать функции, которые регламентированы предприятием. В рамках такой кадровой стратегии предприятие и работник не имеют общих целей и ценностей. Кроме того, каждый из них имеет свои интересы: предприятие рассматривает работника как рабочую силу, а работник предприятие как источник его доходов. Основным направлением управления кадровой политикой для реализации такой стратегии является управление политикой оплаты труда [1, с. 72].

Планирование персонала носит эпизодический характер. Политика набора персонала характеризуется признаками формальности. Планирование карьеры не происходит, кадровый резерв не формируется, персонал привлекается со стороны.

Кадровая стратегия ассимиляции персонала имеет место на тех предприятиях, где отсутствует инновационная направленность развития, где значительное количество монотонных рутинных операций, которые не требуют креативности и творческих способностей работника.

3. Кадровая стратегия общности ценностей. В основе данной кадровой стратегии лежит общность целей и ценностей предприятия и работника. Такая кадровая стратегия направлена на обеспечение самоконтроля за профессиональной деятельностью. Политика поощрения построена на зависимости вознаграждения от уровня привязанности работника к предприятию, что обуславливает активность самомотивации работника в достижении высоких результатов деятельности предприятия [1, с. 72].

Отбор персонала осуществляется на основе личных компетенций работника, его ценностных ориентиров и социально-биологических качеств. Данной стратегии присущи высокие этические стандарты поведения работника и предприятия [2, с. 80].

Основными задачами при осуществлении кадровой политики на предприятии есть:

– своевременное обеспечение организации персоналом определенного качества и количества согласно стратегии развития;

– создание условий реализации предусмотренных трудовым законодательством прав и обязанностей граждан;

– рациональное использование персонала;

– формирование и поддержание эффективной работы предприятия.

Управление кадровой политикой является составной частью всей управленческой деятельности и производственной политики организации. Она имеет целью создать сплоченную, высокоразвитую и высокопроизводительную рабочую силу.

Работа с кадрами — одна из составных частей управленческой работы по руководству данным предприятием. Она, как и вся работа руководителя требует, прежде всего, планомерности и обдуманности действий, умения противопоставить калейдоскопа дел, которые ежедневно окружают нас, твердый, предварительно подготовленный план. Работа с кадрами отражает основные аспекты управления кадрами: производственно-экономический, политический, социальный, психологический и административно-правовой [3, с. 81].

Политический аспект управления кадрами — это максимум демократизма, по которого человек чувствовал бы себя хозяином и Творцом, это настройка кадров на работу, необходимость революционных преобразований в условиях рыночной экономики [4, с. 99].

Социальный аспект управления кадрами направлен на активизацию производства, на улучшение условий, влияющих на процессы труда (жилых, культурно-бытовых, здравоохранения, повышения уровня образования и квалификации) [3, с. 42].

Психологический аспект управления кадрами отражает действие на каждую отдельную личность с учетом ее психологических и психофизиологических качеств, интересов, возможностей с целью стимулирования высокой производительности и качества труда.

Административно-правовой аспект управления кадрами направлен на решение задач координирования деятельности рабочих в процессе решения определенного производственного задания, расстановки кадров по рабочим местам с учетом их профессионального и квалификационного уровня [5, с. 34].

Производственно-экономический аспект управления кадрами непосредственно связан с организацией и стимулированием труда в новых условиях хозяйствования. Он решает задачи эффективности производства за счет наиболее полного удовлетворения экономических интересов трудовых коллективов. Наряду с другими аспектами управления кадрами производственно-экономический аспект направлен на установление полного соответствия между целями и задачами производства, с одной стороны, и интересами работников с другой [5, с. 35].

Управление кадровой политикой в организации будущего, по мнению западных специалистов, должна строиться на таких основных принципах: полной доверия к работнику и предоставления ему максимальной самостоятельности; в центре экономического управления должны быть не финансы, а человек и его инициатива; результат деятельности предприятия определяется степенью сплоченности коллектива; максимальное делегирование функций управления сотрудникам; необходимость развития мотивации работников. Данные принципы корректируются через разницу в типах кадровой политики (пассивная, реактивная, превентивная, активная).

При пассивном управлении кадровой политикой управленческий аппарат организации не имеет четкой программы по работе с персоналом и вынужденно реагирует на проблемы, возникшие в процессе работы (нехватка квалифицированных кадров, конфликтные ситуации, наличие открытых вакансий). В организациях государственной формы собственности в основном осуществляется пассивное управление кадровой политикой.

При осуществлении активного управления кадровой политикой руководство организации диагностирует возникшие проблемы с персоналом, анализирует причины кадровых нерешенных вопросов и конфликтных ситуаций, употребляет мер для ликвидации последствий недоразумений.

По превентивному управлению кадровой политикой руководство организации имеет обоснованные прогнозы развития кадровой ситуации.

Активная кадровая политика характеризуется наличием у руководства организации не только кадрового прогноза, но и средств воздействия на кадровую ситуацию. Основными направлениями активного управления кадровой политикой должны быть [6, с. 122]:

- политика занятости как обеспечение высококвалифицированным персоналом, что имеет безопасные условия труда;

- политика профессионального продвижения, под которой понимается создание условий для повышения квалификации и карьерного роста;

- политика прогрессивной мотивации, то есть предоставление оплаты труда более высокой, чем на других организациях, в соответствии со способностями, опытом ответственности и учет пожеланий работников относительно нематериальной мотивации;

- политика трудовых отношений как соблюдение правил корпоративной культуры и установление определенных процедур для решения трудовых конфликтов.

При этом активное управление кадровой политикой может быть рациональной и авантюристической. Руководство организации при рациональном управлении кадровой политикой имеет обоснованный прогноз развития кадровой ситуации и руководствуется краткосрочными, среднесрочными и долгосрочными планами работы по обеспечению кадрами разнообразными вариантами развития ситуации.

При авантюрном управлении кадровой политикой руководство организации не может обоснованно прогнозировать развитие кадровой ситуации, но стремится воздействовать на нее. Вследствие этого созданы недостаточно обоснованные планы работы по обеспечению кадрами и их развитию.

**Заключение.** Управление кадровой политикой представляет собой один из ключевых факторов влияния на эффективность функционирования предприятия и достижения им стратегических целей, поскольку обеспечивает эффективность использования человеческих ресурсов, превращая их в кадровый потенциал предприятия. Именно поэтому возникает необходимость в исследовании механизма управления кадровой политикой, его методологии и факторов воздействия на него.

#### Список цитируемых источников

1. *Цветаев, В. М.* Кадровый менеджмент: учебник / В. М. Цветаев. — М. : ТК Велби, Проспект, 2014. — 160 с.
2. *Кузина, И. Г.* Социология управления персоналом: учеб. пособие / И. Г. Кузина, А. О. Панфилова. — М. : Проспект, 2020. — 160 с.
3. *Веприкова, М. Я.* Кадровая политика, как инструмент повышения эффективности муниципальной службы / М. Я. Васин // Экономика и предпринимательство. — № 9 (ч. 1) — 2017. — С. 1008—1013.
4. *Дикусарова, М. Ю.* Теоретико–методологические подходы к исследованию феномена кадровой политики / М. Ю. Дикусарова, М. В. Жилина, И. В. Зубкова // Молодой ученый. — 2013. — № 6. — С. 99—102.
5. *Васин, Ю. П.* Совершенствование кадровой политики предприятия: учебник / Ю. П. Васин. — М. : Лаборатория книги, 2012. — 147 с.
6. *Базарова, Т. Ю.* Управление персоналом: учебник / под. ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. — М. : Юнити, 2002. — 560 с.