



Презентация на тему:
«Виды кадровой политики»

Термин “кадровая политика” имеет широкое и узкое толкование:

- В **широком смысле** кадровая политика - система правил и норм в области работы с кадрами, которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы, приводящая человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы.
- В **узком смысле** кадровая политика - набор конкретных правил, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях работников и организации.

Основные задачи кадровой политики:

1. обеспечить организацию опытными высококвалифицированными и заинтересованными работниками;
2. эффективно использовать мастерство и потенциальные возможности каждого работника;
3. создавать в организации условия для наиболее полного удовлетворения персонала своей работой;
4. стимулировать и поддерживать стремление каждого работника к сохранению благоприятного климата на производстве;
5. поддерживать среди работников интерес к достижению общей выгоды своего коллектива и организации в целом.

Основными направлениями кадровой политики организации являются:

- проведение маркетинговой деятельности в области персонала;
- планирование потребности организации в персонале
- прогнозирование создания новых рабочих мест с учетом внедрения новых технологий;
- организация привлечения, отбора, оценки и аттестации кадров, профориентация и трудовая адаптация и расстановка персонала;
- разработка систем стимулирования и мотивационных механизмов повышения заинтересованности и удовлетворенности трудом, оплаты труда;
- рационализация затрат на персонал организации;
- разработка программ развития персонала с целью решения не только сегодняшних, но и будущих задач организации на основе совершенствования систем обучения, служебного продвижения работников и подготовки резерва для выдвижения на руководящие должности;
- организация труда и рабочего места; разработка программ занятости и социальных программ
- эффективное распределение и использование занятых в организации работников, рационализация их численности;
- управление нововведениями в кадровой работе; обеспечение безопасности и охраны здоровья персонала;
- анализ причин высвобождения персонала и выбор наиболее рациональных его вариантов;
- обеспечение высокого уровня качества труда, трудовой жизни и результатов труда;
- разработка проектов совершенствования управления персоналом организации и оценка социальной и экономической эффективности.

Целевая задача кадровой политики может быть решена по-разному, и выбор альтернативных вариантов достаточно широк:

- увольнять работников или сохранять (переводить на сокращенные формы занятости, использовать на несвойственных работах, на других объектах, направлять на длительную переподготовку и т.п.);
- подготавливать работников самим или искать тех, кто уже имеет необходимую подготовку;
- набирать сополитике в современных условиях сводятся к следующему:
- кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития предприятия. В этом отношении она представляет собой кадровое обеспечение реализации этой стратегии;
- кадровая политика должно быть достаточно гибкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания работника, с другой – динамичной, т.е. корректироваться в соответствии с изменением тактики предприятия, производственной и экономической ситуации. Стабильными должны быть те ее стороны, которые ориентированны на учет интересов персонала и имеют отношение к организационной культуре предприятия;
- поскольку формирование квалифицированной рабочей силы связано с определенными издержками для предприятия, кадровая политика должна быть экономически обоснованной, т.е. исходить из его реальных финансовых возможностей;
- кадровая политика должна обеспечить индивидуальный подход к своим работникам.
- стороны или переучивать работников, подлежащих высвобождению с предприятия;
- набирать дополнительно рабочих или обойтись имеющейся численностью при условии более рационального ее использования и т.д.

В соответствии с уровнем осознанности тех правил и норм, которые лежат в основе кадровых мероприятий выделяют следующие типы кадровой политики:

Пассивная	Реактивная	Превентивная	Активная
<p>Для такой организации характерно отсутствие прогноза кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, диагностики кадровой ситуации в целом. Руководство в ситуации подобной кадровой политики работает в режиме экстренного реагирования на возникающие конфликтные ситуации, которые стремится погасить любыми средствами, зачастую без попыток понять причины и возможные последствия.</p>	<p>Руководство предприятия осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризиса: возникновение конфликтных ситуаций, отсутствие достаточно квалифицированной рабочей силы для решения стоящих задач, отсутствие мотивации к высокопродуктивному труду. Руководство предприятия предпринимает меры по локализации кризиса, ориентировано на - причины, которые привели к возникновению кадровых проблем.</p>	<p>Кадровая служба подобных предприятий располагает не только средствами диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период. В программах развития организации содержатся краткосрочный и среднесрочный прогнозы потребности в кадрах, как качественный, так и количественный, сформулированы задачи по развитию персонала. Основная проблема таких организаций — разработка целевых кадровых программ.</p>	<p>Руководство имеет не только прогноз, но и средства воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с параметрами внешней и внутренней ситуацией.</p>

```
graph TD; A["Активная  
кадровая  
политика"] --> B["Рациональная  
кадровая политика  
руководство  
предприятия имеет как  
качественный диагноз,  
так и обоснованный  
прогноз развития  
ситуации и располагает  
средствами для  
влияния на нее."]; A --> C["авантюристическая  
кадровая политика  
руководство  
предприятия не имеет  
качественного  
диагноза,  
обоснованного  
прогноза развития  
ситуации, но  
стремится влиять на  
нее."];
```

**Активная
кадровая
политика**

**Рациональная
кадровая политика**
руководство
предприятия имеет как
качественный диагноз,
так и обоснованный
прогноз развития
ситуации и располагает
средствами для
влияния на нее.

**авантюристическая
кадровая политика**
руководство
предприятия не имеет
качественного
диагноза,
обоснованного
прогноза развития
ситуации, но
стремится влиять на
нее.

В зависимости от степени открытости по отношению к внешней среде при формировании кадрового состава организации различают:

Открытая кадровая политика	Закрытая кадровая политика
<p>характеризуется тем, что организация прозрачна для потенциальных сотрудников на любом уровне, можно прийти и начать работать как с самой низкой должности, так и с должности на уровне высшего руководства. Организация готова принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией, без учета опыта работы в этой или родственной ей организациях.</p>	<p>характеризуется тем, что организация ориентируется на включение нового персонала только с низшего должностного уровня, а замещение происходит только из числа сотрудников организации. Такого типа кадровая политика характерна для компаний, ориентированных на создание определенной корпоративной атмосферы, формирование особого духа причастности.</p>