

ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Кадровая политика организации



Черкесов Роман 351 группа

Политика – это общие ориентиры для действий и принятия решений, которые облегчают достижение цели

ключевые сферы политики организации



Рабочее определение понятия кадровая политика

Кадровая политика предприятия (организации) представляет собой совокупность правил, норм, представлений, убеждений и принципов, которые определяют направление и содержание работы с персоналом; это целостная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные элементы и формы кадровой работы.

Объект и предмет кадровой политики

Объект – персонал (кадры) – штатный состав работников организации.

Предмет – управленческие решения и их реализация относительно персонала

Цель и задачи кадровой политики

ГЛАВНАЯ ЦЕЛЬ:

СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ,
БАЗИРУЮЩЕЙСЯ В
ОСНОВНОМ НЕ НА
АДМИНИСТРАТИВНЫХ
МЕТОДАХ, А НА
ЭКОНОМИЧЕСКИХ СТИМУЛАХ И
СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЯХ

ЗАДАЧИ:

- ориентация на сближение интересов работника и организации,
- достижение высокой производительности труда,
- повышение эффективности производства,
- получение организацией наилучших экономических результатов

дополнительные цели кадровой политики

- ✓ **Экономические цели** являются производными от приоритетных производственных принципов сохранения конкурентоспособности организации, извлечения максимальной прибыли и минимизации затрат. Кадровые решения призваны оптимизировать соотношение между кадровыми затратами и производительностью труда.
- ✓ **Социальные цели** заключаются в улучшении материального и нематериального положения работников предприятия: заработная плата, социальные расходы, оборудование рабочих мест, организация условий труда и отдыха

Основные принципы формирования кадровой политики

- **системность** - учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих кадровой работы;
- **комплексность** - необходимость всех сфер кадровой деятельности;
- **эффективность** - любые затраты на мероприятия в этой области должны окупаться через результаты хозяйственной деятельности.

формирование и реализация кадровой политики

Формируется руководством, **Реализуется** кадровой службой

Отражается в нормативных документах:

- ✓ в уставе предприятия;
- ✓ правилах внутреннего трудового распорядка;
- ✓ коллективном договоре;
- ✓ штатном расписании предприятия;
- ✓ положении об оплате и премировании труда;
- ✓ положении о подразделениях;
- ✓ трудовом договоре;
- ✓ должностных инструкциях;
- ✓ корпоративном стандарте;
- ✓ положении об аттестации сотрудников и т.д.



Типология кадровой политики на основании отношения к внешней среде и ориентации на внешний или внутренний персонал

- ✓ **Открытая кадровая политика** 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.
- ✓ **Закрытая кадровая политика** характеризуется тем, что организация ориентируется на включение нового персонала только с низшего должностного уровня, а замещение происходит только из числа сотрудников организации

Этапы формирования кадровой политики

- ✓ На этапе **нормирования** происходит формулирование общих принципов и целей работы с персоналом в соответствии с целями и ценностями организации. Производными этапа нормирования становятся: выработка представлений об идеальном сотруднике, правил и принципов взаимной ответственности критериев и требований для отбора, оценки, аттестации и т.д.
- ✓ На этапе **программирования** происходит построение системы процедур и мероприятий - кадровых технологий и программ, закрепленных в фирменных документах с учетом, как нынешнего состояния, так и возможностей изменений.
- ✓ На этапе **мониторинга** персонала происходит отработка конкретных мер по развитию и использованию знаний, умений и навыков персонала, оценка эффективности этих мер

Основные мероприятия кадровой политики

Кадровые мероприятия – это действия, направленные на достижения соответствия персонала задачам организации

в зависимости от фазы развития организации, можно выделить кадровые программы (совокупность мероприятий) разного типа, ориентированные на решение:

- **оперативных** (краткосрочных),
- **тактических** (среднесрочных),
- **стратегических** (долгосрочных) задач.

Кадровые мероприятия на стадии интенсивного роста

необходимо привлечение нового персонала:

- поиск новых сотрудников,
- их оценка,
- отбор наиболее подходящих,
- проведение адаптации персонала,
- ввода его в корпоративную культуру,
- адаптация организационной структуры,
- формирование управленческих команд

Антикризисная кадровая политика

Антикризисная кадровая политика направлена на:

- ✓ **оптимизацию** организационной структуры,
- ✓ **мобилизацию** кадрового потенциала,
- ✓ **привлечение** дополнительных кадровых ресурсов для реализации программ финансово-экономического оздоровления фирмы.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

