

Инновационная кадровая политика

Еремеева М.М

Инновация – результат интеллектуальной, научно-технической или другой деятельности в той или иной сфере по эффективному изменению объекта управления путем внедрения новшеств.

- Инновационная стратегия управления персоналом в большей мере ориентирована на быстрые перемены в производстве, новую технологию, динамизм внешнего окружения, конкуренцию.
- Такой подход к проблеме управления кадрами ставит в приоритет человеческие ценности, рост квалификации персонала, адаптацию кадров к меняющимся экономическим условиям.





- Изменения среды и целей функционирования предприятия приводят к необходимости переориентации практики кадровой работы. В основу этих изменений положено требование интеграции функций по управлению кадрами, трудом и социальными процессами как необходимое условие решения комплекса задач по использованию человеческого фактора на производстве.

Задачи службы управления персоналом:

- Определение текущей и перспективной потребности в персонале, выполняющим требуемое количество работы определенного качества в нужный момент времени на определенном месте (участке, отделе, цехе).
- Управление кадровыми процессами: изучение и анализ рынка труда, подбор, адаптация персонала, профориентация и профотбор, контроль текучести, высвобождения кадров.
- Развитие персонала, формирование резерва, продвижение кадров, разработка индивидуальных планов карьеры и соответствующих критериев ее развития.

Служба управление персоналом





- Закрепление персонала и стимулирование высокой производительности труда: обеспечение высокого уровня производительности труда посредством организации системы материального и морального стимулирования; развитие состязательности в труде, системы поощрения заслуг и стимулирования групповой деятельности; участие работников в распределении прибыли, социальных выплат; развитие социальной инфраструктуры; регулирование рабочего времени; разработка системы штрафов, санкций.

-
- Организация эффективной деятельности работников: расстановка кадров в соответствии с производственными задачами, с учетом склонностей и квалификации работников; контроль условий труда; организация рабочих мест; обеспечение ритмичности работы.
 - Обучение персонала: организация всех видов профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в соответствии с индивидуальными потребностями и требованиями современного производства.





- Организация участия трудящихся в управлении, взаимодействие с представительствами трудящихся (советы трудовых коллективов, профсоюзы и т.д.).
- Изучение социальных процессов в коллективе, организация оценки персонала как информационной основы принятия решений по кадровым вопросам.
- Совершенствование деятельности самой службы управления персоналом.
- Повышение роли кадровых служб продиктовано рядом объективных обстоятельств.

Инновационное управление персоналом базируется на следующих исходных положениях:

- необходимость тесной связи планирования персонала со стратегией развития организации (фирмы);
- количественная оценка издержек на работу с персоналом и их влияния на экономические показатели производства;
- определение необходимого пакета компенсаций для эффективной работы на рынке труда.



Инновации в управлении персоналом происходят на следующих этапах:

- Отбор кадров для работы (испытание, собеседование).
- Профессиональная ориентация и адаптация персонала.
- Обучение персонала (внутрипроизводственное и внешнепроизводственное).
- Оценка результатов деятельности.



Глоссарий

- **Инновационно-кадровая государственная политика** — это вид инновационной политики, направленной на инновационную модернизацию системы кадрового управления как в негосударственных, так и в государственных организациях.
- **Инновационная стратегия** - это одно из средств достижения целей предприятия, отличающееся от других средств своей новизной, прежде всего для данной компании и, возможно, для отрасли, рынка, потребителей
- **Кадровая политика** - это система работы с персоналом, объединяющая воедино различные формы деятельности.
- **Управление кадрами** – это и наука, и искусство эффективного **управление** людьми в условиях их профессиональной деятельности.

Тест

- **Что такое кадровая политика?**

- а) перечень правил и норм организации кадровой работы на предприятии.
- б) перечень лиц, принимающих кадровые решения.
- в) перечень мероприятий по работе с персоналом на различных стадиях развития организации;
- г) перечень кадровых мероприятий на период до трех лет.

- **Краткая трудовая биография кандидата является:**

- а) профессиограмма;
- б) карьерограмма;
- в) анкетой сотрудника;
- г) рекламным объявлением.

Тест

- Наиболее пригодным документом для достаточно быстрого обзора профессионального и личностного развития и становления кандидата является:
 - а) заключение графологической экспертизы;
 - б) резюме;
 - в) медицинское заключение;
 - г) образовательные свидетельства;
 - д) отзывы и рекомендации
- Анализ наличия необходимого предприятию персонала проводится на этапе:
 - А. Управления затратами на персонал.
 - Б. Разработки политики заработной платы и социальных услуг.
 - В. Формирования системы продвижения по службе (управление карьерой).
 - Г. Планирования потребности предприятия в персонале.

Список литературы

- Веснин В.Р. Управление персоналом в схемах: Учебное пособие / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 96 с.
- Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: Учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. - М.: Проспект, 2013. - 64 с.
- Каштанова Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: Учебно-практическое пособие / Е.В. Каштанова. - М.: Проспект, 2013. - 64 с.
- Маслова В.М. Управление персоналом: Учебник для бакалавров / В.М. Маслова. - М.: Юра
- Яхонтова Е.С. Стратегическое управление персоналом: Учебное пособие / Е.С. Яхонтова. - М.: ИД Дело РАНХиГС, 2013. - 384 с.ит, 2013. - 492 с.