



ПОЛИТ ика



Фомин Александр Анатольевич
Профессор кафедры ЭТuM
agrodar@mail.ru

орган изаци



Удалова Евгения Константиновна
Помощник преподавателя
Udalovaek@gmail.com

Что такое кадровая политика?

Лекция 12. Кадровая политика организации

Цель кадровой

политики:

обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.

Кадровая политика –

это

генеральное направление работы с персоналом, отражающее совокупность принципов, методов, набор правил и норм в области работы с персоналом, которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы.



Кадровая политика не всегда четко обозначена и представлена в виде документа

Факторы формирования кадровой политики

Лекция 12. Кадровая политика организации

Факторы внешней среды — те, которые организация как субъект управления не может изменить, но должна учитывать для правильного определения потребности в персонале и оптимальных источников покрытия этой потребности.



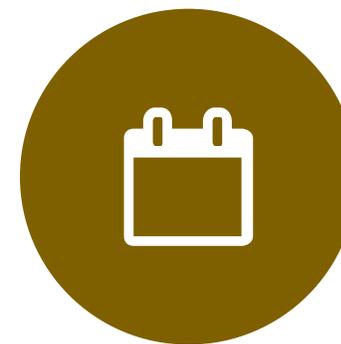
**СИТУАЦИЯ НА
РЫНКЕ ТРУДА**



**ТЕНДЕНЦИИ
ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ**



**НАУЧНО-
ТЕХНИЧЕСКИЙ
ПРОГРЕСС**



**НОРМАТИВНО-
ПРАВОВАЯ СРЕДА**

Факторы формирования кадровой политики

Лекция 12. Кадровая политика организации

Факторы внутренней среды — это факторы, которые поддаются управляющему воздействию со стороны организации.



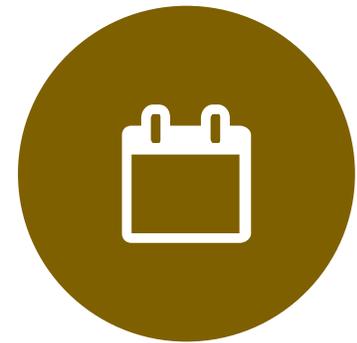
**ЦЕЛИ
ОРГАНИЗАЦИИ**



**СТИЛЬ
УПРАВЛЕНИЯ**



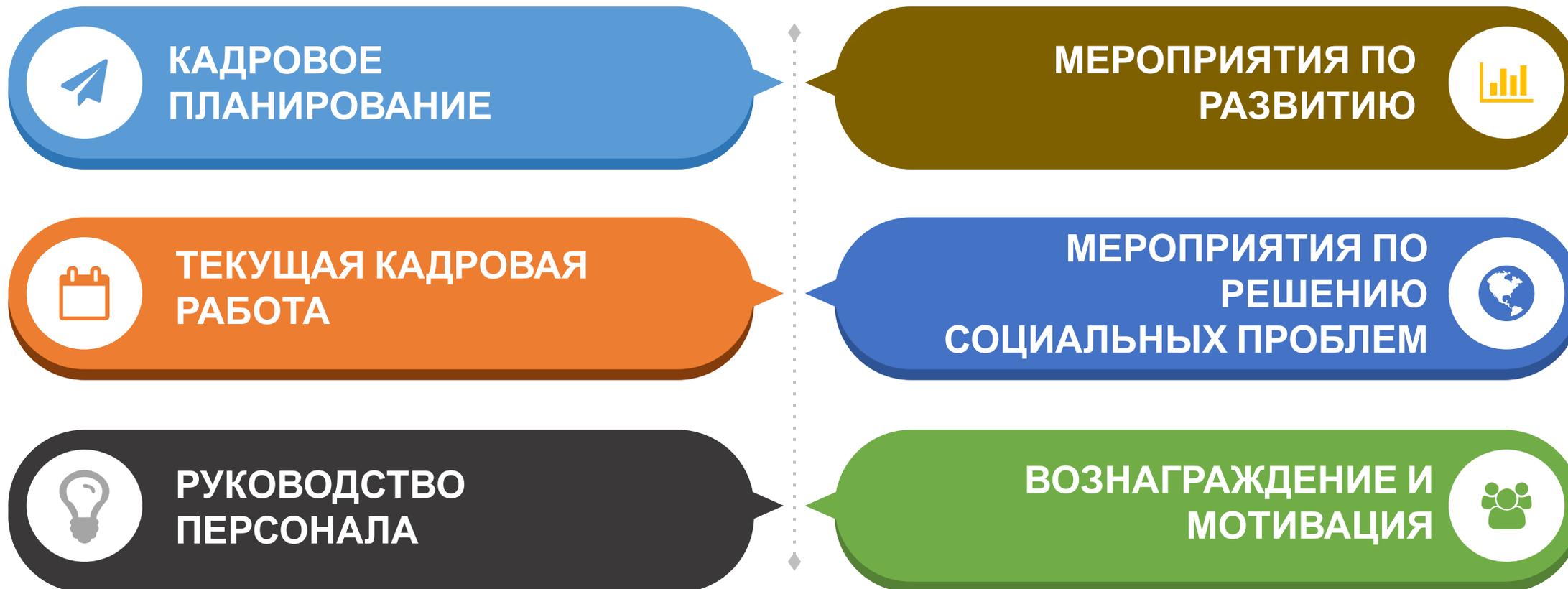
**КАДРОВЫЙ
ПОТЕНЦИАЛ
ОРГАНИЗАЦИИ**



**СТИЛЬ
РУКОВОДСТВА**

Инструменты кадровой политики

Лекция 12. Кадровая политика организации



Этапы выработки кадровой политики

Лекция 12. Кадровая политика организации

Проведение анализа ситуации

Оценка финансовых ресурсов

Разработка общих принципов кадровой политики

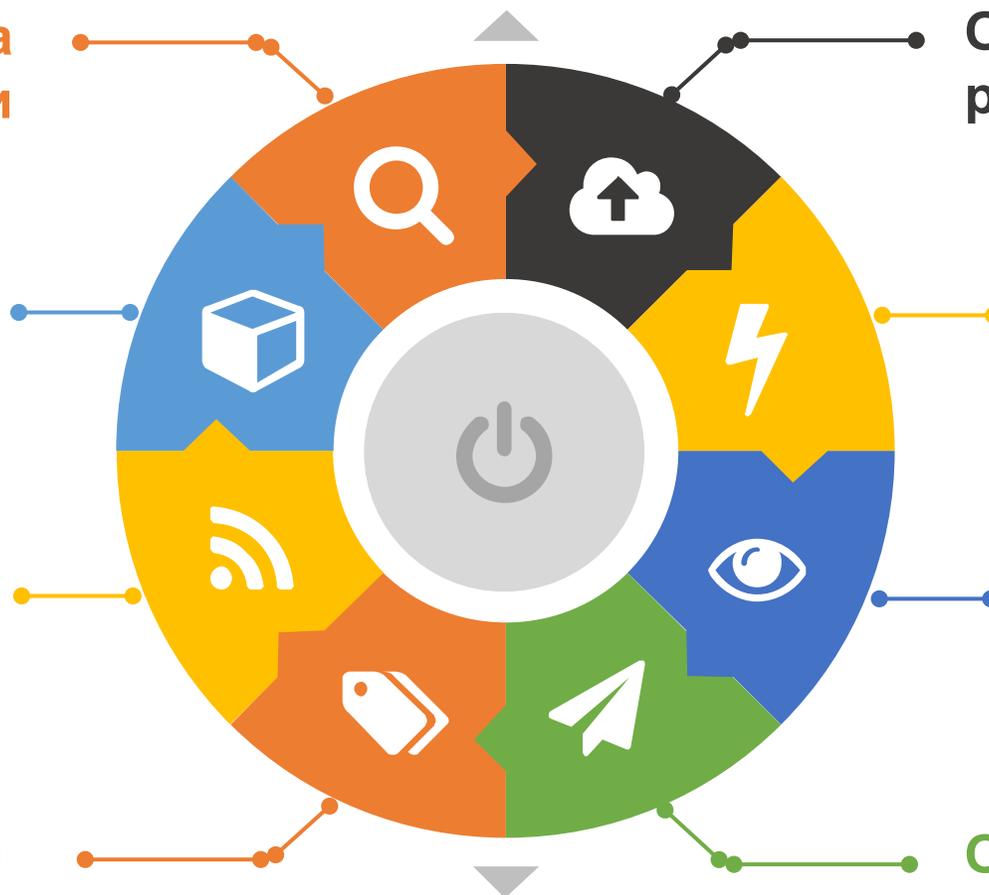
Разработка плана оперативных мероприятий

Официальное утверждение кадровой политики

Реализация кадровых мероприятий

Этап пропагандирования

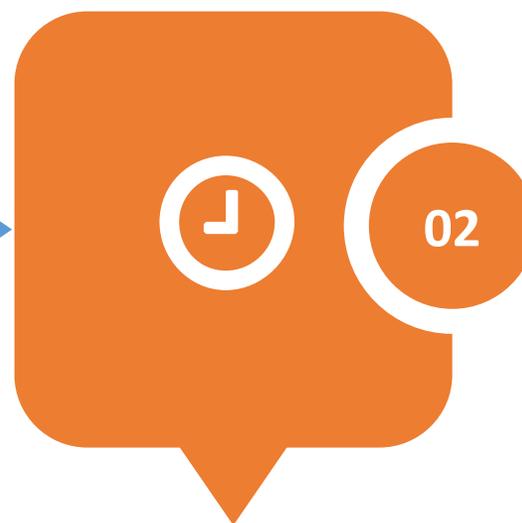
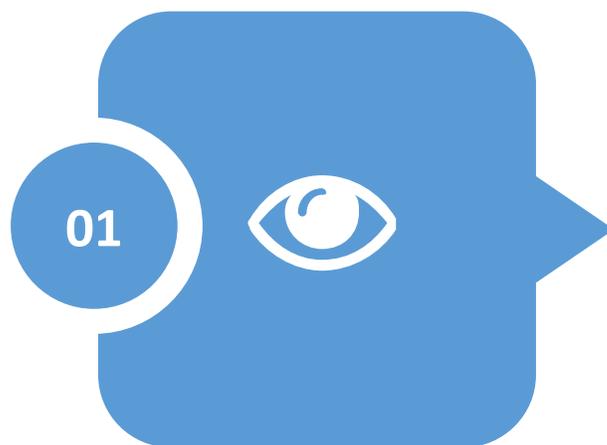
Оценка результатов деятельности



Виды кадровой политики

Лекция 12. Кадровая политика организации

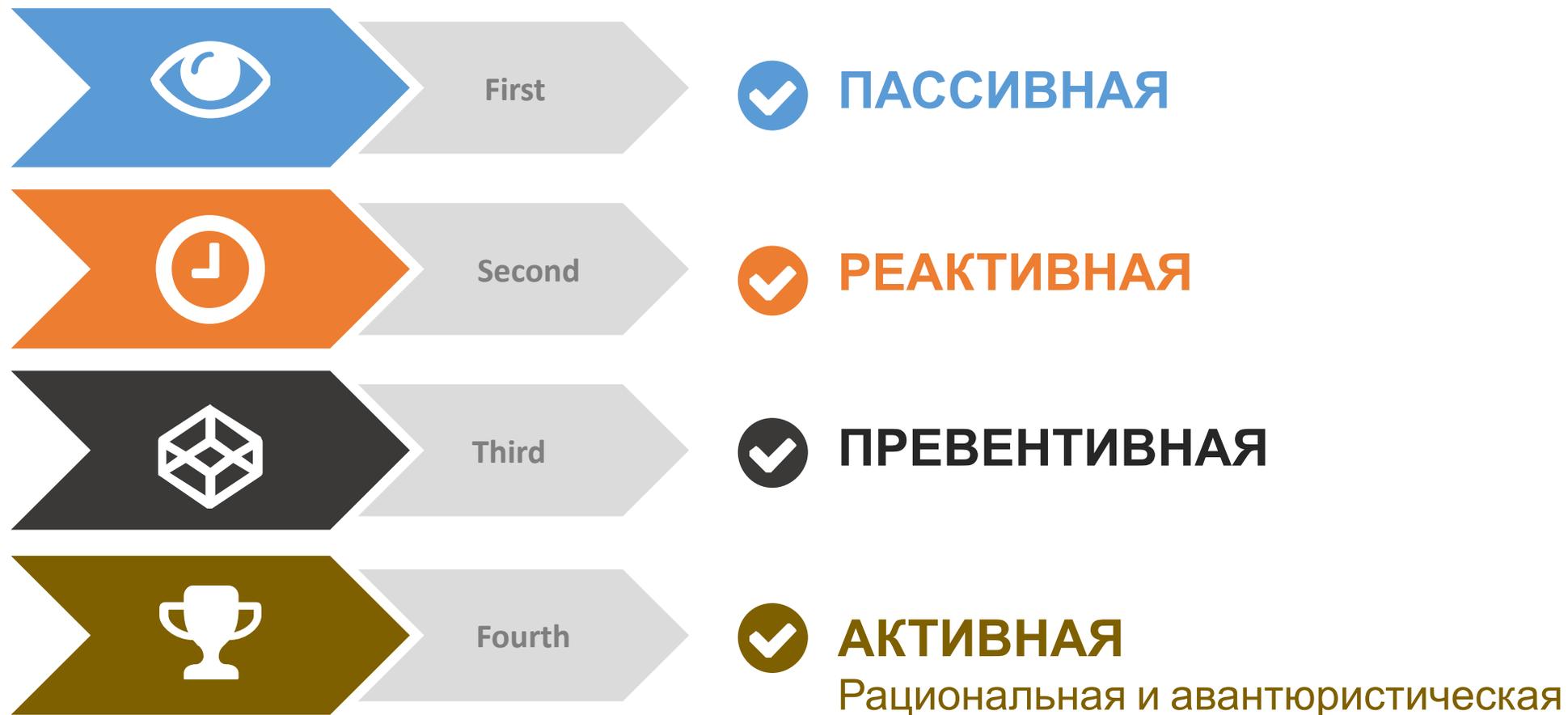
По масштабам
кадровых
мероприятий



По степени
открытости

Классификация по масштабу

Лекция 12. Кадровая политика организации



Что такое привлечение персонала?

Лекция 12. Кадровая политика организации



Процесс привлечения персонала – это рекрутирование (рекруитмент) — представляет собой специфический вид маркетинговой деятельности.



Процесс привлечения персонала **начинается** с кадрового планирования персонала и определения ключевых характеристик персонала

Этапы процесса привлечения персонала

Лекция 12. Кадровая политика организации



Этапы процесса рекруитмента

Лекция 12. Кадровая политика организации



**ИССЛЕДОВАНИЕ
РЫНКА**



РАЗРАБОТКА ТОВАРА



ЦЕНООБРАЗОВАНИЕ



**ПРОДВИЖЕНИЕ
ТОВАРА**

Состав подхода рекрутмента

Лекция 12. Кадровая политика организации



Что такое требования к кандидатам?

Лекция 12. Кадровая политика организации



Требования к кандидатам – составляет набор характеристик, которым должен обладать специалист, наиболее подходящий на конкретную вакантную должность.

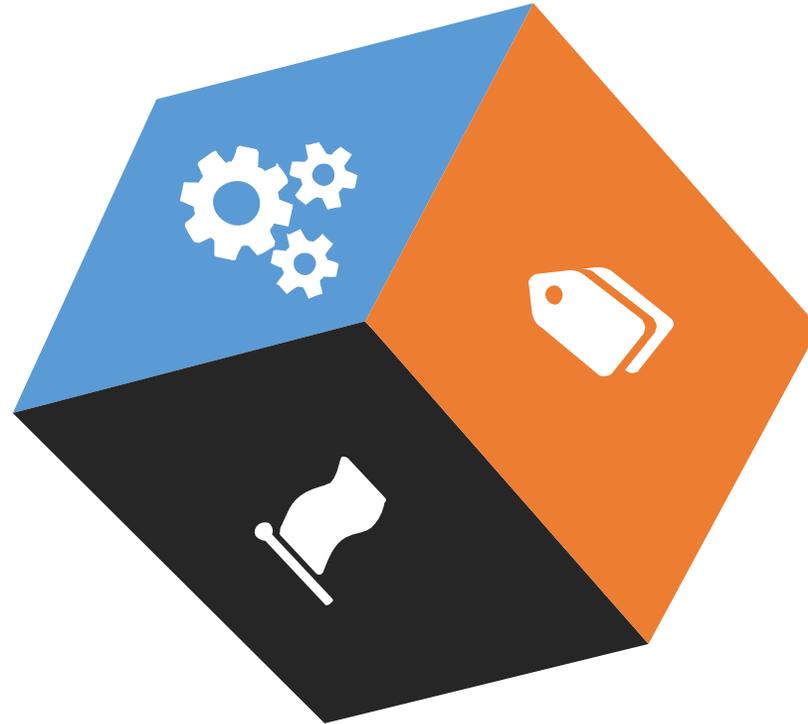


На основании этих требований кандидаты оцениваются на конкурсной основе в процессе отбора

Координаты поиска

Лекция 12. Кадровая политика организации

КАЧЕСТ
ВО



СТОИМОС
ТЬ

ВРЕМ
Я

Матрица Эйзенхауэра

Лекция 12. Кадровая политика организации

	СРОЧНО	НЕ СРОЧНО
ВАЖНО	A	B
НЕ ВАЖНО	C	D

Источники привлечения персонала

Лекция 12. Кадровая политика организации



В целом внутризаводское привлечение следует считать лучшим, так как укрепляется убежденность в том, что на собственном **предприятии** можно получить повышение.

Внутризаводское привлечение персонала (+)

Лекция 12. Кадровая политика организации



Предоставлены
е шансов для
роста



Незначительны
е затраты на
привлечение



Знание
работника



Освобождение
должностей для
молодых
кадров



Прозрачность
кадровой
политики



Управляемость за
счет кадрового
планирования



Целенаправленно
е повышение
квалификации



Сокращение
текучности



Внутризаводское привлечение персонала (-)

Лекция 12. Кадровая политика организации



**Сокращение
возможностей
для выбора**



**Высокие
затраты**



**Разочарование
среди коллег**



**Появление
соперничества**



**Появление
панибратства**



**Нежелание сказать
«нет»**



**Снижение
активности
работников**



Привлечение персонала вне рамок предприятия (+)

Лекция 12. Кадровая политика организации



**Широкие
возможности
выбора**



**Новые
импульсы для
предприятия**



**Легче добиться
признания
человеку со
стороны**



**Прием на работу
покрывает
потребность в
персонале**



Привлечение персонала вне рамок предприятия (-)

Лекция 12. Кадровая политика организации



Высокие затраты на привлечение персонала



Рост текучести



Высокая степень риска испытательного срока



Отсутствие знаний о производстве



Блокирование возможности карьерного роста



Высокая оплата



Ключевые характеристики отбора

Лекция 12. Кадровая политика организации

**ОПЫТ
РАБОТЫ**

**УРОВЕНЬ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
НАВЫКОВ**

**ОБРАЗОВАНИЕ
КАНДИДАТА**

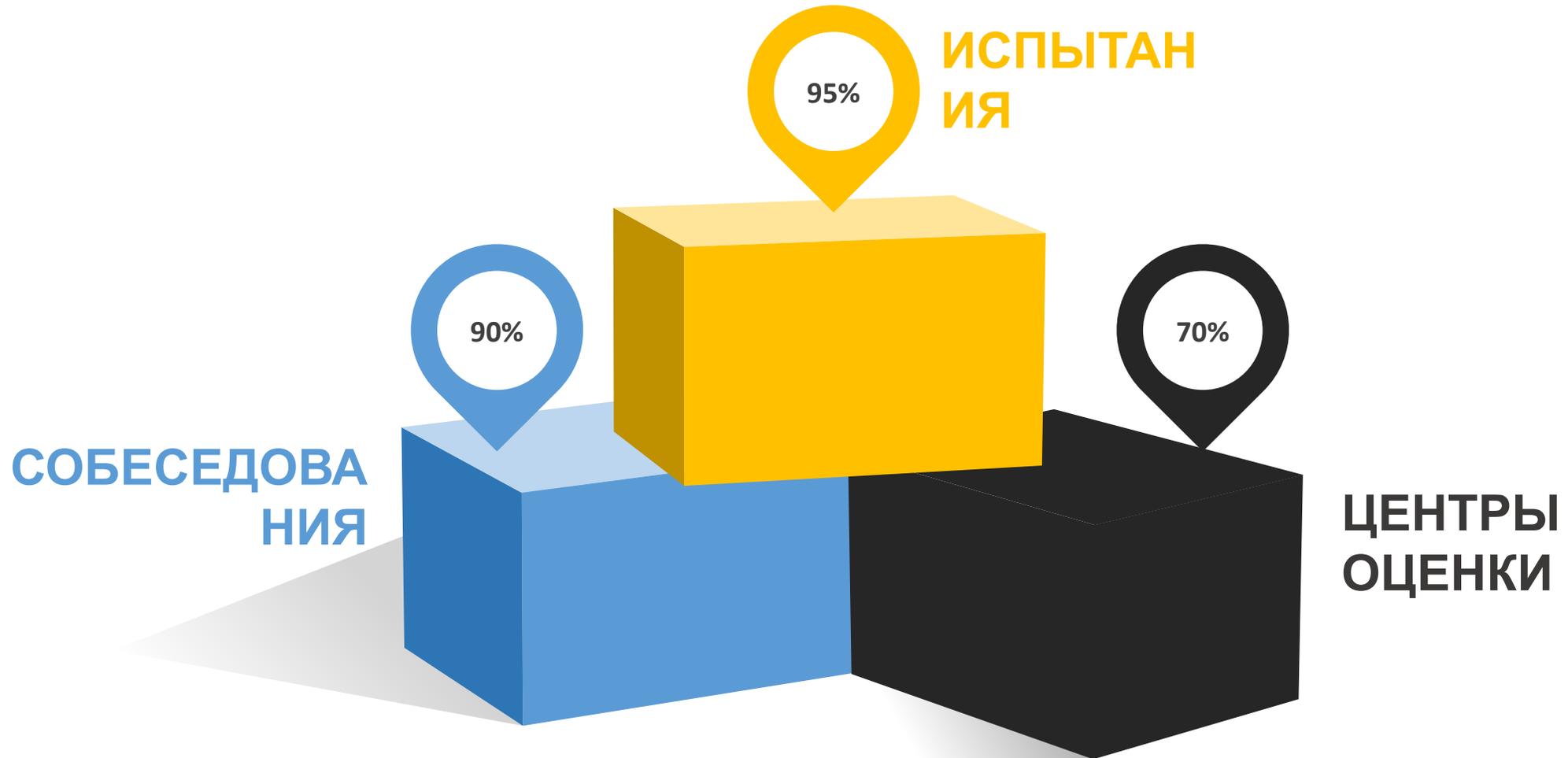
**МЕДИЦИНСКИЕ
ХАРАКТЕРИСТИКИ**

**ЛИЧНЫЕ
КАЧЕСТВА**



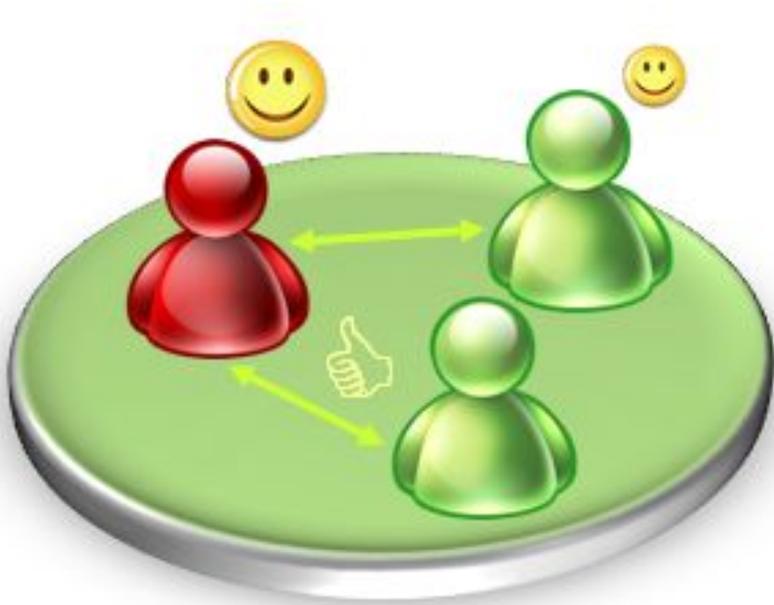
Методы сбора информации

Лекция 12. Кадровая политика организации



Что такое трудовая адаптация?

Лекция 12. Кадровая политика организации



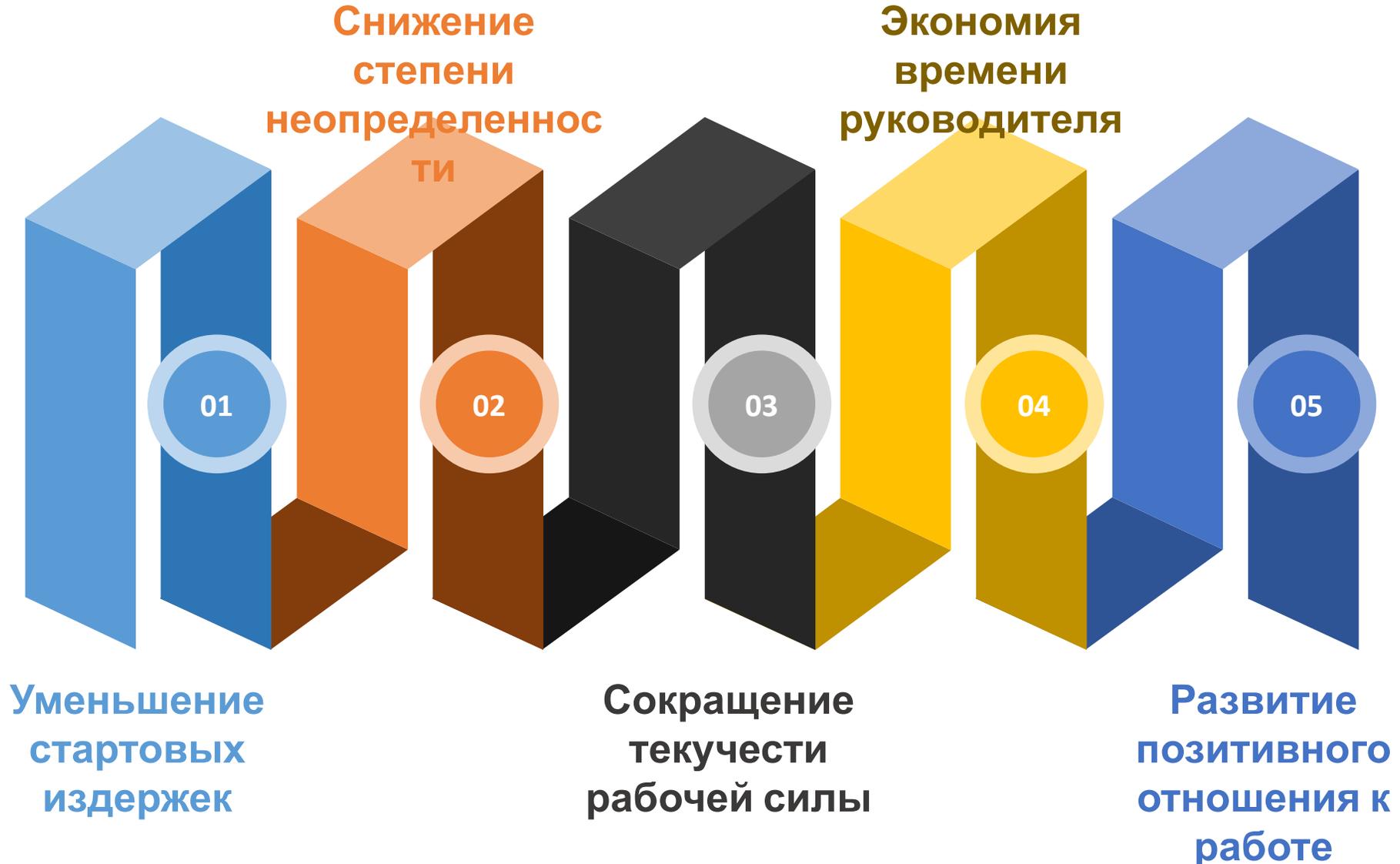
Трудовая адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него условиях труда и отдыха

Чаще всего профессиональная адаптация рассматривается как процесс приобщения человека к труду в рамках определенной профессии



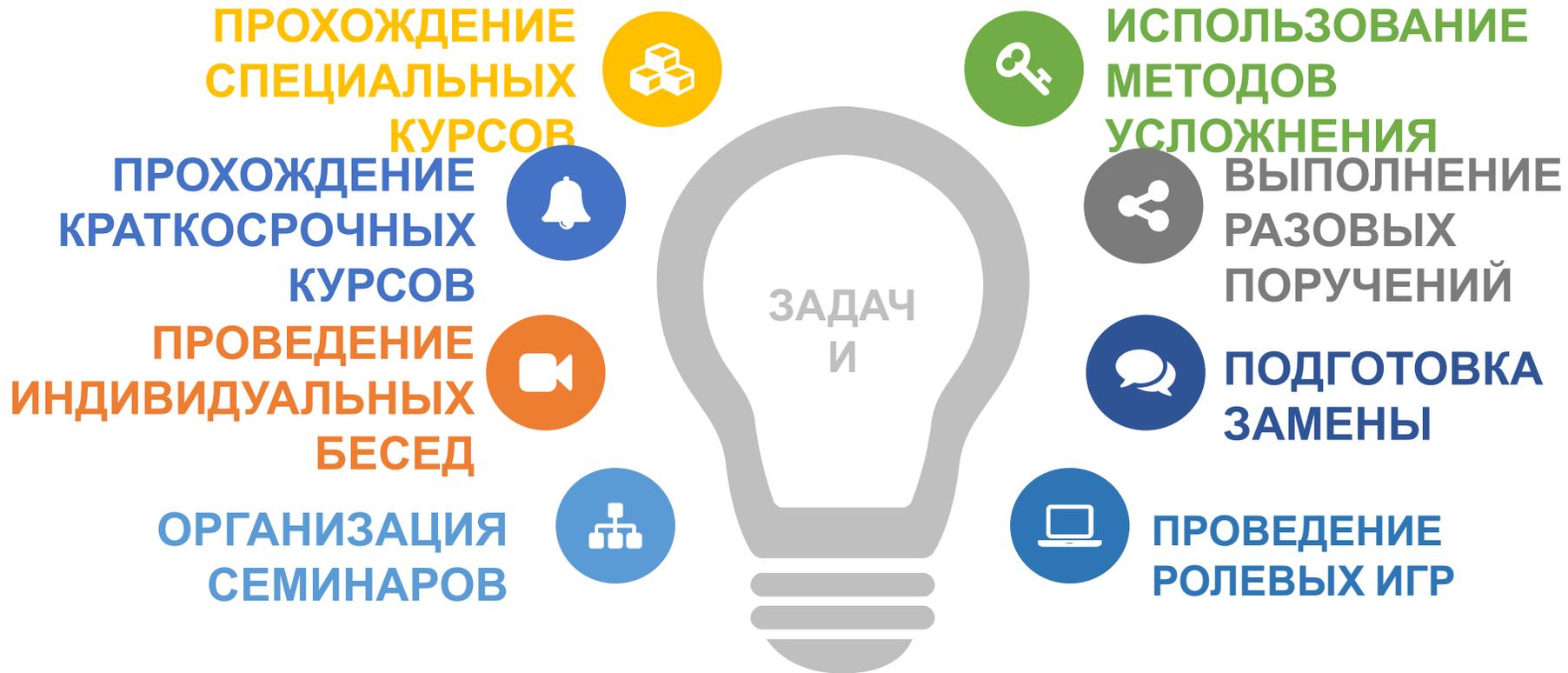
Цели адаптации

Лекция 12. Кадровая политика организации



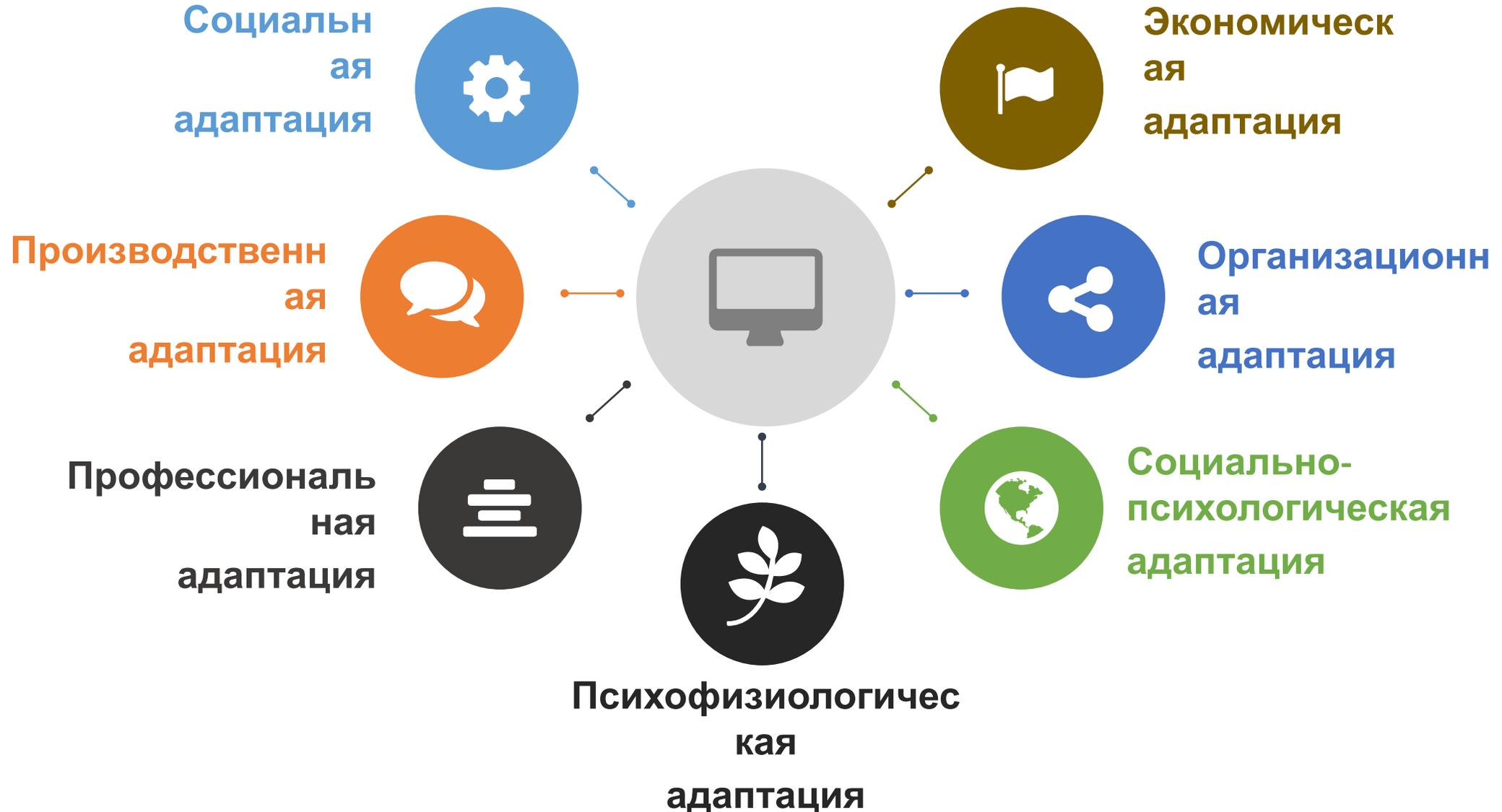
Задачи адаптации

Лекция 12. Кадровая политика организации



Формы адаптации

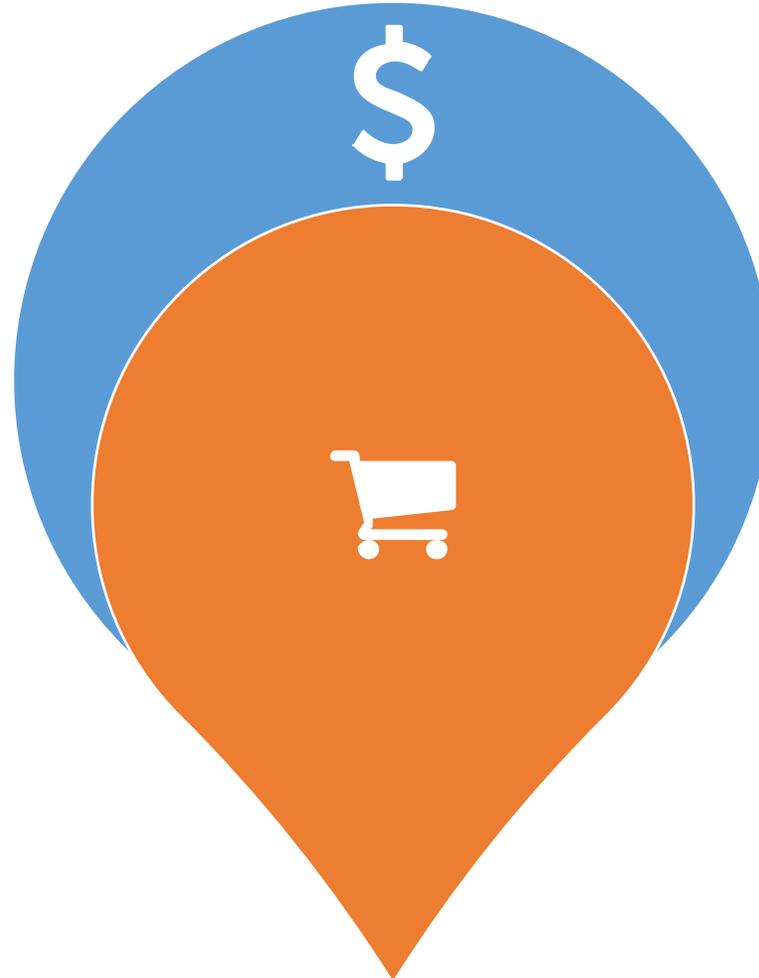
Лекция 12. Кадровая политика организации



Виды адаптации

Лекция 12. Кадровая политика организации

**ПЕРВИЧНАЯ
АДАПТАЦИЯ**
приспособление
молодых кадров, не
имеющих опыта
профессиональной
деятельности



**ВТОРИЧНАЯ
АДАПТАЦИЯ**
приспособление
работников, имеющих
опыт профессиональной
деятельности

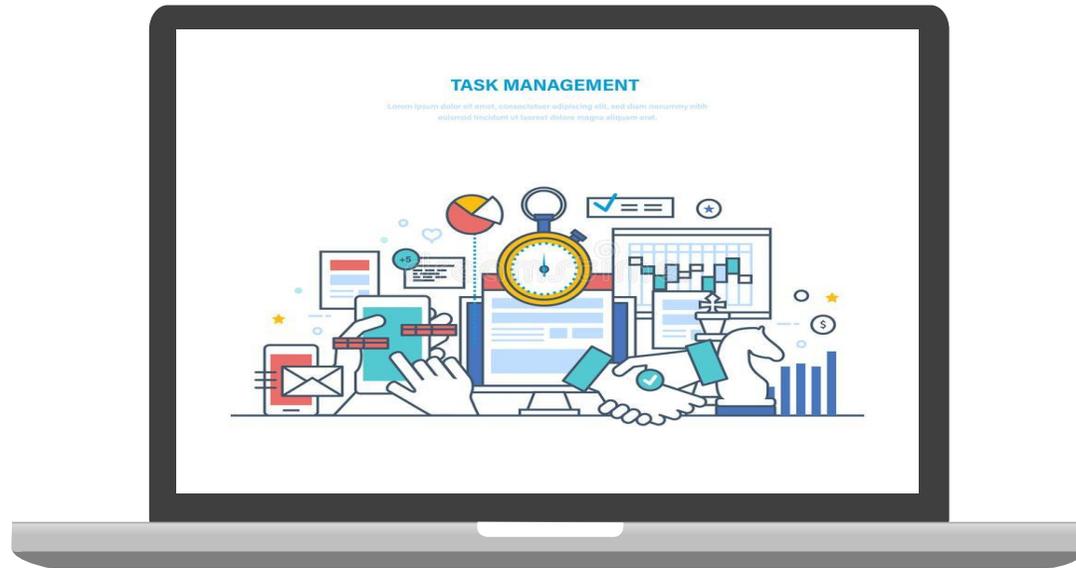
Стадии адаптации

Лекция 12. Кадровая политика организации



Домашнее задание

Лекция 12. Кадровая политика организации



- ✓ Сдача
долгов
Кадровая политика
«Организации
мечты»
- ✓ Опыт прохождения
собеседования (доп.
баллы)

Объем эссе от 2-х страниц;

Эссе присылать в документе WORD;

При отсутствии ФИО и номера группы в файле эссе, работа оцениваться не будет;

В случае сдачи эссе после дедлайна (09.12.18. 23:59) оценка за работу будет снижена.

Спасибо за внимание



«... Вашу жизнь портят не те люди, которых вы уволили, а те, которых вы не уволили»

Харви Маккей



Фомин Александр Анатольевич
Константиновна
Профессор кафедры ЭТиМ
преподавателя

Удалова Евгения

Помощник