

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

ВЫПОЛНИЛ:



КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА - ЭТО

Автор	Определение
Кибанов А. Я.	Кадровая политика генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации и стратегии управления ее персоналом.
Пархимчик Е. П.	Кадровая политика – ценностные ориентиры, методы, формы, процедуры, способы оценки, используемые в управлении людьми, которые через систему общих положений, принципов, установок и приоритетов, признаются базовыми и обязательными для исполнения в данной организации

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

ЦЕЛЬ:

обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда.

ЗАДАЧИ:

- использование кадров в соответствии с их квалификацией;
- обеспечение сбалансированности общих и специальных знаний в процессе подготовки специалистов к служебной деятельности;
- стимулирование высокопродуктивной деятельности служащих в процессе выполнения служебных функций;
- тщательность при отборе кандидатов на различные виды профессиональной деятельности;
- обеспечение равенства шансов при продвижении по службе независимо от социального положения работников.

**Кадровая
политика**

**Кадровое
планирование**

**Отражение миссии,
стратегии и
планирования
предприятия в
плоскости
человеческих
ресурсов**

**Кадровая
стратегия**



ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ООО «СЛОВАКИЯ»

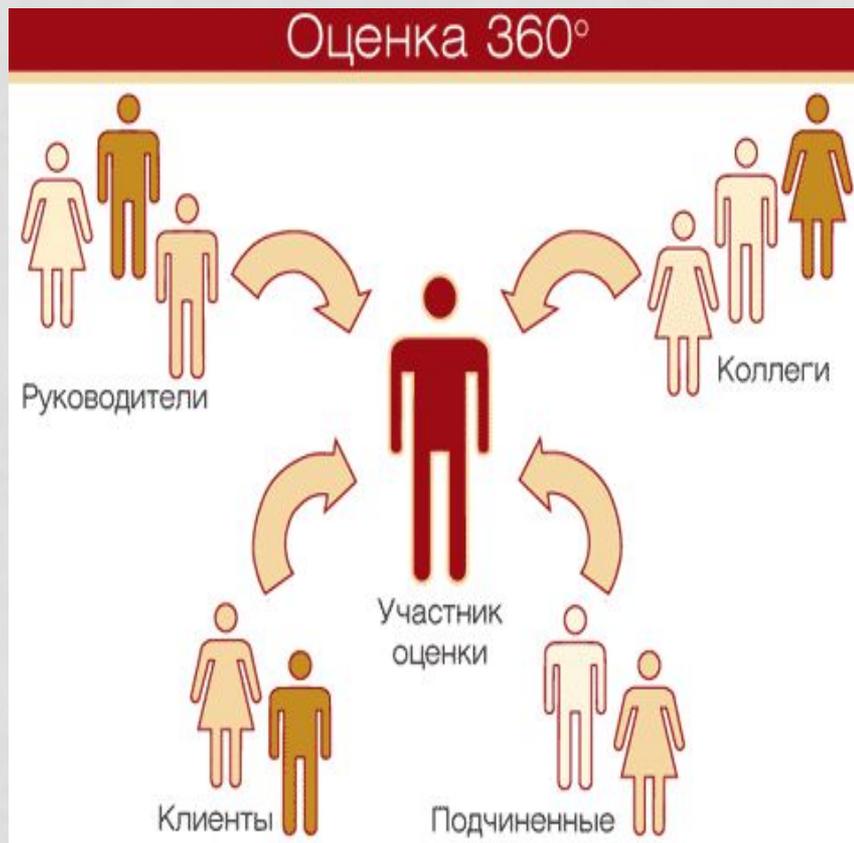


Проблемы	Мероприятия
Существующая система стимулирования не работает на повышение эффективности	Изменение системы оплаты труда. Моральное и материальное поощрение. Проведение конкурсов
Существующий уровень дисциплины отрицательно сказывается на показателях работы, внутреннем климате	Разработка и внедрение должностных инструкций. Проведение совещаний, коллегиальное обсуждение результатов
Недостаточная квалификация персонала	Отбор, обучение и развитие
Конфликты	Изучение климата. Отказ от замалчивания и избегания как методов управления конфликтами. Систематическое проведение совещаний, коллегиальное обсуждение результатов работы, проведение встреч с коллективом
Проблемы «вход – выход» информации	Разработка подробного графика движения информации. Введение должностных инструкций
Высокая текучесть кадров	Отбор Организация адаптации новых сотрудников. Мотивация. Обучение. Беседы с увольняющимися сотрудниками по выявлению причин

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ООО «СЛОВАКИЯ»

Метод:

Результат:



1. Возможность получения объективных данных о кадровых ресурсах и кадровом потенциале;
2. Разработка четкой системы обучения персонала
3. Возможность получения обратной связи
4. Благоприятный социально – психологический климат в коллективе