



Кадровая политика и кадровый аудит организации

Основы кадровой политики организации

УРОВНИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

```
graph TD; A[УРОВНИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ] --> B[Общенациональная кадровая политика]; B --> C[Государственная кадровая политика (федеральная; региональная)]; C --> D[Муниципальная кадровая политика]; D --> E[Корпоративная кадровая политика]; E --> F[Частная кадровая политика];
```

Общенациональная кадровая политика

**Государственная кадровая политика
(федеральная; региональная)**

Муниципальная кадровая политика

Корпоративная кадровая политика

Частная кадровая политика

Приоритетные направления, задачи и пути реализации кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации

Приоритетные направления кадровой политики

Формирование эффективного механизма подбора кадрового состава государственных служащих и работы с ними

Повышение престижа государственной службы и авторитета государственных служащих

Совершенствование программ подготовки и профессионального развития государственных служащих

Основные задачи кадровой политики

Управление развитием профессиональных качеств государственных служащих

Обновление и ротация кадрового состава государственных служащих

Формирование кадрового резерва и обеспечение его эффективного использования

Объективная оценка результатов деятельности государственных служащих, в первую очередь при проведении аттестации или квалификационного экзамена

Пути реализации кадровой политики

Применение современных кадровых технологий и механизмов

Повышение роли и ответственности кадровых служб государственных органов

Требования к кадровой политике

- Кадровая политика должна быть :
 - связана со стратегией развития организации;
 - гибкой, обеспечивая одновременно стабильность и динамичность;
 - экономически обоснованной, т.е. исходить из реальных финансовых возможностей организации;
 - благоприятной и обеспечивать персоналу возможность продвижения по службе, уверенность в будущем.

Основные принципы формирования кадровой политики

- **системность** - учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих кадровой работы;
- **комплексность** - необходимость уделять внимание всем сферам кадровой деятельности;
- **эффективность** - любые затраты на кадровые мероприятия должны окупаться через конечные результаты деятельности.

Кадровая политика

- ***В широком смысле:***

«кадровая политика» подразумевает систему правил и норм, которые должны быть осознаны и закреплены в законах, правилах, нормативных документах

- ***В узком смысле:***

«кадровая политика» подразумевает набор неформальных правил, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях людей и организации, в решении конкретных кадровых вопросов

Виды кадровой политики организации

пассивная кадровая политика - отсутствие выраженной программы действий в отношении персонала, ликвидации негативных последствий в сфере кадровой работы

реактивная кадровая политика - контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом; меры по локализации проблем

**Осознанность
правил и норм**

превентивная кадровая политика - наличие прогнозов развития ситуации и одновременно недостаток средств для оказания влияния на нее

активная кадровая политика - наличие не только обоснованных прогнозов развития ситуации, но и средств воздействия на нее

Виды кадровой политики организации



Кадровые мероприятия и кадровые программы

- **Кадровые мероприятия** – это действия, направленные на достижения соответствия персонала задачам организации, находящейся на определенной фазе своего развития.
- **Кадровые программы** – это совокупность мероприятий разного типа, ориентированные на решение:
 - - оперативных (краткосрочных),
 - - тактических (среднесрочных),
 - - стратегических (долгосрочных) задач.

Рассмотрение темы закончено