Основные задачи и направления кадровой политики

Подготовили : Ляхов Игорь.

Введение

- Как показывает многовековой российский опыт хозяйствования, человек всегда рассматривался как вспомогательный, второстепенный фактор производства. А современная концепция управления персоналом определяет работника как важнейший, главный ресурс и ценность предприятия. Поэтому необходима разработка принципиально новых подходов к персоналу. Необходимо повернуть сознание работающего к потребителю, а не к начальнику, к прибыли, а не к расточительству, к инициатору, а не к бездумному исполнителю; перейти к социальным нормам, базирующимся на здравом экономическом смысле, не забывая о нравственности. Иерархия отойдет на второй план, уступая место культуре и рынку. Такой поворот может обеспечить только научно-обоснованная кадровая политика предприятий. Вышеуказанные обстоятельства предопределяют актуальность темы исследования, ее теоретическую и практическую значимость.

Понятие и сущность кадровой политики

- **В узком смысле** кадровая политика - набор конкретных правил, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях работников и организации.
- **В широком смысле** кадровая политика - система правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы. Данным определением подчеркивается интегрированность сферы управления персоналом в общую деятельность организации, а также факт осознания правил и норм кадровой работы всеми субъектами организации.

Под кадровой политикой подразумевается формирование стратегии кадровой работы, установление целей и задач, определение принципов подбора, расстановки и развития персонала, совершенствование форм и методов работы с персоналом в конкретных рыночных условиях на том или ином этапе развития организации.

Цель кадровой политики

- Назначение к.п.— своевременно формулировать цели в соответствии со стратегией развития организации, ставить задачи, находить способы и организовывать достижение целей.
- В соответствии с назначением целью к. п. является обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров, его развития в соответствии с потребностями организации, требованиями законодательства, состоянием рынка труда.

Направления и принципы кадровой политики

Направле-ния	Принципы	Характеристика
1. Управление персоналом организации	одинаковой необходимости; достижения индивидуальных и организационных целей (основной)	Необходимость искать честные компромиссы между администрацией и работниками, а не отдавать предпочтение интересам организации
2. Подбор и расстановка персонала	соответствия профессиональной компетенции практическим достижениям индивидуальности	Соответствие объема заданий, полномочий и ответственности возможностям человека Уровень знаний, соответствующий требованиям должности Требуемый опыт, руководящие способности Облик, интеллектуальные черты, характер, намерения, стиль" руководства
3. Формирование и подготовка резерва для выдвижения на руководящие должности	конкурсности; индивидуальной подготовки; проверки делом; соответствия должности индивидуальных качеств и возможностей	Отбор кандидатов на конкурсной основе Планомерная смена должностей по вертикали и горизонтали Подготовка резерва на конкретную должность по индивидуальной программе Эффективная стажировка на руководящих должностях Степень соответствия кандидата на должность в настоящий момент

4. Оценка и аттестация персонала	отбора показателей оценки; оценки квалификации; оценки осуществления заданий	Система показателей, учитывающих цель оценок, критерии оценок, частоту оценок Пригодность, определение знаний, необходимых для выполнения данного вида деятельности Оценка результатов деятельности
5. Развитие персонала	повышения квалификации; самовыражения ; саморазвития	Необходимость периодичного пересмотра должностных инструкций для постоянного развития персонала Самостоятельность, самоконтроль, влияние на формирование методов исполнения Способность и возможность саморазвития
6. Мотивация и стимулирование персонала, оплата труда	соответствия оплаты труда объему и сложности выполняемой работы; равномерного сочетания стимулов и санкций; мотивации	Эффективная система оплаты труда Конкретность описания задач, обязанностей и показателей Побудительные факторы, влияющие на повышение эффективности труда

ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

- ***Задачи кадровой политики*** *могут быть решены по-разному, и выбор альтернативных вариантов достаточно широк:*
  - *увольнять работников или сохранять; если сохранять, то каким путем лучше: а) переводить на сокращенные формы занятости; б) использовать на несвойственных работах, на других объектах; в) направлять на длительную переподготовку и т. п.*
  - *подготавливать работников самим или искать тех, кто уже имеет необходимую подготовку*
  - *набирать со стороны или переучивать работников, подлежащих высвобождению с предприятия*
  - *набирать дополнительно рабочих или обойтись имеющейся численностью при условии более рационального ее использования*
  - *вкладывать деньги в подготовку "дешевых", но узкоспециализированных рабочих или "дорогих", но маневренных и т. п.*

- 1. Кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития (или выживания) предприятия. В этом отношении она представляет собой кадровое обеспечение реализации этой стратегии.

2. Кадровая политика должна быть достаточно гибкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания работника, с другой - динамичной, т. е. корректироваться в соответствии с изменением тактики предприятия, производственной и экономической ситуации. Стабильными должны быть те стороны, которые ориентированы на учет интересов персонала и имеют отношение к организационной культуре предприятия (фирмы). Последняя включает ценности и убеждения, разделяемые работниками и предопределяющие нормы их поведения, характер жизнедеятельности предприятия.

3. Поскольку формирование квалифицированной рабочей силы связано с определенными издержками для предприятия, кадровая политика должна быть экономически обоснованной, т. е. исходить из его реальных финансовых возможностей.

4. Кадровая политика должна обеспечить индивидуальный подход к своим работникам.

Заключение

Таким образом, объектом кадровой политики являются человеческие ресурсы, предметом – система управления человеческими ресурсами, включающая в себя ряд подсистем. Правильно выбранная кадровая политика обеспечивает:

- - своевременное укомплектование кадрами рабочих и специалистов в целях обеспечения бесперебойного функционирования производства, своевременного освоения новой продукции;
- - формирование необходимого уровня трудового потенциала коллектива предприятия при минимизации затрат;
- - стабилизацию коллектива благодаря учету интересов работников;
- - формирование более высокой мотивации к высокопроизводительному труду;
- - рациональное использование рабочей силы по квалификации и в соответствии со специальной подготовкой и т. д.

Однако достижение этих результатов возможно при правильной оценке осуществимости кадровой политики в конкретных организационно-технических и социальных условиях. Кроме того, следует учитывать психологический климат на предприятии, потенциальные возможности коллектива, изменения во внешнем окружении. Поэтому целесообразно проводить социологические исследования с целью изучения реакции со стороны коллектива на выбранную кадровую политику.