

Понятие кадровой политики и её основные положения

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 здоровом 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 определяют 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.

ПОЛИТИКИ

| Направление | 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 |

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

Пассивная. Игнорирование негативных последствий

действий в отношении персонала, а кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий. Для такой организации характерно отсутствие прогноза кадровых потребностей, средств оценки труда и

Реактивная. Руководство предприятия и

осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризиса (возникновение конфликтов, отсутствие

Превентивная. Руководство берет

мотивированный труд). Кадровые службы разрабатывают обоснованные прогнозы развития кадровой ситуации. Однако организация не имеет средств для влияния на нее. В программах развития организации содержатся краткосрочный и среднесрочный прогнозы потребности в кадрах, сформулированы задачи по развитию персонала. Основная проблема - разработка целевых кадровых

Активная. Это рациональная кадровая политика

Аспекты формирования кадровой политики



Этапы построения кадровой политики

- **На первом этапе** осуществляется формирование целей и задач кадровой политики. Нормирование и программирование - согласование принципов и целей работы с персоналом с принципами и целями организации, разработка программ, путей достижения целей кадровой работы, установленных на первом этапе.
- **На втором этапе** проводится мониторинг персонала - разрабатываются процедуры диагностики и прогнозирования кадровой ситуации.
- **На третьем этапе** определяется выбор основных форм и методов управления персоналом, разрабатывается инструментарий кадрового планирования.
- **На четвертом этапе** разрабатывается план кадровых мероприятий, определяются сроки и ответственные исполнители этих мероприятий.



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.

Список литературы:

- 1. Управление персоналом: учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина - М: ЮНИТИ, 2010.
- Теория менеджмента: учебное пособие /Фомина В. П., Алексеева С.Г. - 2011.
- Управление персоналом: учебник /Бухалков М.И. - ИНФРА-М, 2009.