

# Управление кадрами на предприятия



- Управление кадрами – часть менеджмента, связанная с трудовыми ресурсами предприятия и их отношениями внутри фирмы.



- Основными целями управления кадрами являются:
- · удовлетворение потребности предприятия в кадрах;
- · обеспечение рациональной расстановки, профессионально-квалификационного и должностного продвижения кадров;
- · эффективное использование трудового потенциала предприятия.
- Управление кадрами связано с разработкой и реализацией кадровой политики, включающей в себя:
- · планирование, найм и размещение рабочей силы;
- · обучение, подготовку и переподготовку работников;
- · продвижение по службе и организацию карьеры;
- · условия найма, труда и его оплаты;
- · обеспечение формальных и неформальных связей, создание комфортного психологического климата в коллективе.



- Работу с кадрами на предприятии осуществляют все линейные руководители, а также некоторые функциональные отделы, службы и отдельные специалисты и менеджеры:
  - · отдел кадров;
  - · отдел труда и заработной платы;
  - · отдел технического обучения;
  - · отдел управления персоналом;
  - · лаборатории НОТ;
  - · управляющие (директора, менеджеры) кадрами.



- Расстановка рабочих и распространение среди них обязанностей основаны на сложившейся системе разделения труда.
- Наибольшее распространение получили следующие формы распределения труда:
  - технологическая - по видам работ, профессиям и специальностям;
  - кооперационная – по отдельным видам операций технологического процесса;
  - по функциям выполняемых работ:
    - а) основных;
    - б) вспомогательных;
    - в) подсобных;
  - по квалификации.



- При подборе кадров важное значение имеет трудовой договор или контракт. Это непосредственное соглашение между предпринимателем и человеком, поступающим на работу, конкретная система найма, которая находит все большее применение в отечественной практике. В трудовом договоре оговариваются:
  - · трудовая функция;
  - · место работы;
  - · должностные обязанности;
  - · квалификация;
  - · специальность;
  - · название должности;
  - · размер заработной платы;
  - · время начала работы.



- По срокам трудовые договоры различаются:
  - не более 3-х лет;
  - на время выполнения определенной работы;
  - на неопределенный срок.



- Кадровая политика и цели предприятия в области трудовых ресурсов должны соответствовать общим целям фирмы. Мероприятия по их реализации включают и меры по увеличению производительности труда и высвобождению рабочей силы.
  - Для обеспечения роста производительности труда на предстоящий период необходимо определить эффективность всех мероприятий по сокращению трудовых затрат связано с уменьшением трудоемкости производимой продукции или работ. Расчет эффективности мероприятий можно непосредственно выразить в нормо-часах, а эффективность отдельных мероприятий – в сокращении численности персонала.
- 