Управление кадрами на предприятии

- 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, наем 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.