

Кадровая политика организации и ее виды

*Выполнили:
Коренева А.
Мусатова А.
ГОО-13*

Кадровая политика это

генеральное направление работы с персоналом, отражающее совокупность принципов, методов, набор правил и норм в области работы с персоналом, которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы.

Цель кадровой политики — обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.



Виды кадровой политики



Пассивная кадровая политика

Для такой организации характерно отсутствие прогноза кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, диагностики кадровой ситуации в целом. Руководство в ситуации подобной кадровой политики работает в режиме экстренного реагирования на возникающие конфликтные ситуации, которые стремится погасить любыми средствами, зачастую без попыток понять причины и возможные последствия.



Реактивная кадровая политика

В русле этой политики руководство предприятия осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризиса:

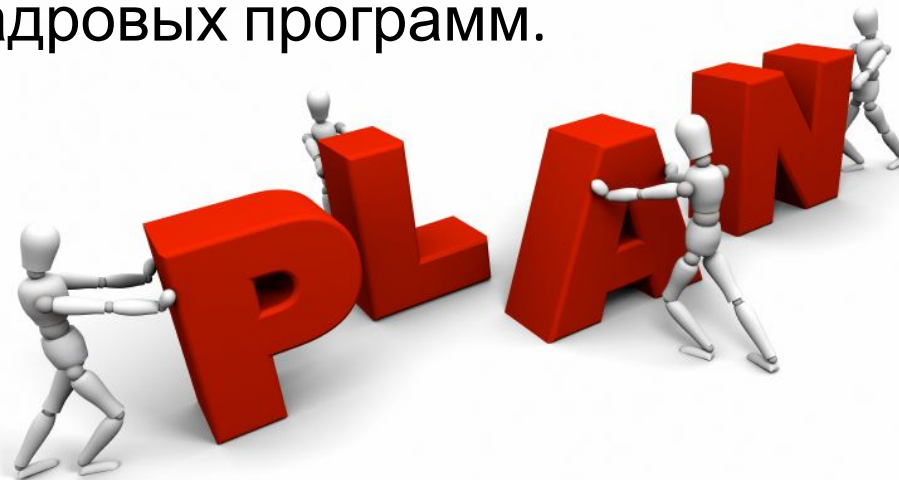
- возникновение конфликтных ситуаций;
- отсутствие достаточно квалифицированной раб.силы;
- отсутствие мотивации к высокопродуктивному труду.



Превентивная кадровая политика

Организация, характеризующаяся наличием превентивной кадровой политики, не имеет средств для влияния на нее. Кадровая служба подобных предприятий располагает не только средствами диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период.

Основная проблема таких организаций — разработка целевых кадровых программ.



Активная кадровая политика

Рациональная

- Руководство предприятия имеет качественный диагноз, обоснованный прогноз развития ситуации
- Располагает средствами для влияния на нее
- Кадровая служба располагает средствами диагностики персонала и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный и долгосрочный периоды

Авантюристическая

- Кадровая служба предприятия не располагает средствами прогнозирования кадровой ситуации и диагностики персонала,
- В программы развития предприятия включены планы кадровой работы
- План работы с персоналом строится на достаточно

Открытая кадровая политика

1. Ситуация высокой конкуренции на рынке труда
2. Возможность быстрого включения в конкурентные отношения, внедрение новых для организации подходов
3. Проводится во внешних центрах, способств
заимствованию нового
4. Затруднена возможность роста
5. Предпочтение отдается вопросам стимули
(внешней мотивации)
6. Контракт, определение ответственности
сотрудника и организации



Закрытая кадровая политика

1. Ситуация дефицита рабочей силы
2. Эффективная адаптация за счет института наставников
3. Проводится во внутрикорпоративных центрах, способствует формированию единого взгляда
4. Предпочтение при назначении на вышестоящие должности всегда отдается сотрудникам компании, проводится планирование карьеры
5. Предпочтение отдается вопросам мотивации
6. Необходимость специально инициировать процесс разработки инноваций, высокое чувство причастности



Спасибо за внимание!