

Презентация на тему: «Виды кадровой политики»



Термин “кадровая политика” имеет широкое и узкое толкование:

- В **широком смысле** кадровая политика - система правил и норм в области работы с кадрами, которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы, приводящая человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы.
- В **узком смысле** кадровая политика - набор конкретных правил, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях работников и организации.

Основные задачи кадровой политики:

1. обеспечить организацию опытными высококвалифицированными и заинтересованными работниками;
2. эффективно использовать мастерство и потенциальные возможности каждого работника;
3. создавать в организации условия для наиболее полного удовлетворения персонала своей работой;
4. стимулировать и поддерживать стремление каждого работника к сохранению благоприятного климата на производстве;
5. поддерживать среди работников интерес к достижению общей выгоды своего коллектива и организации в целом.

Виды кадровой политики:



Виды кадровой политики

Пассивная кадровая политика

осуществляется тогда, когда руководство организации не имеет четко разработанной программы действий в отношении персонала, а работа с кадрами сводится к ликвидации негативных последствий посредством оценки персонала, диагностики кадровой ситуации в целом.





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 рабочей силы для решения стоящих задач, отсутствие мотивации к высокопродуктивному труду.
- Руководство предприятия предпринимает меры по локализации кризиса, ориентировано на понимание причин, которые привели к возникновению кадровых проблем. Кадровые службы таких предприятий, как правило, располагают средствами диагностики существующей ситуации и адекватной экстренной помощи

Превентивная кадровая политика

- В подлинном смысле слова политика возникает лишь тогда, когда руководство фирмы (предприятия) имеет обоснованные прогнозы развития ситуации. Однако 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



Активная кадровая политика

- Если руководство имеет не только прогноз, но и средства воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с параметрами внешней и внутренней ситуацией, то мы можем говорить о подлинно активной политике.



- Таким образом, наиболее эффективной является активная кадровая политика , но, к сожалению, в Российских реалиях преобладает реактивная и пассивная политики.

Презентация окончена



Спасибо за внимание