




Кадровая политика организации (КП). Особенности кадровой политики в ОАО «РЖД»

1. Понятие КП, ее цели и задачи.
2. Элементы кадровой политики.
3. Уровни и виды кадровой политики.
4. Особенности КП в ОАО «РЖД»



Инструкция к работе с лекцией:
переносим в тетрадь всю информацию
кроме закрытых файлов. Лучше всего
переписывать в режиме «показ слайдов»,
где закрытые слайды не видны.

Рисунки, модели и таблицы можно
распечатывать. Классификации, в т.ч.
выполненные в смарт-арте, рисунком не
считаются. Например, слайд 5 –
переписываем.

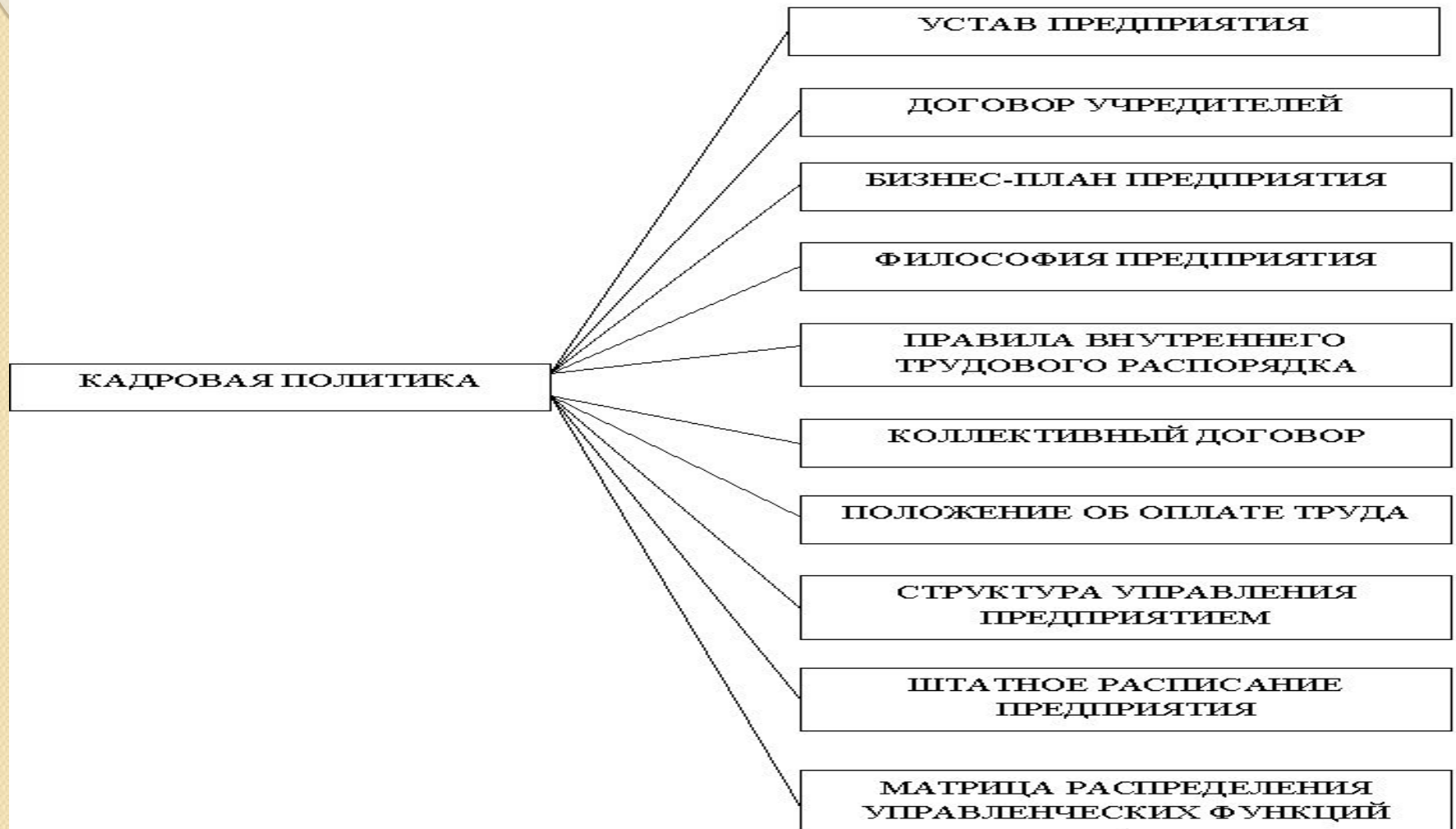
Кадровая политика – это

- ...генеральное направление работы с персоналом, отражающее совокупность принципов, методов, набор правил и норм в области работы с персоналом, которые направлены на обеспечение соответствия человеческого ресурса и стратегии социальной системы.
- **Цель кадровой политики (для организации)** — 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.
- **Цель кадровой политики (для работников)** - сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание высокопроизводительного коллектива, обеспечение благоприятных экономических, социальных и психологических условий его деятельности

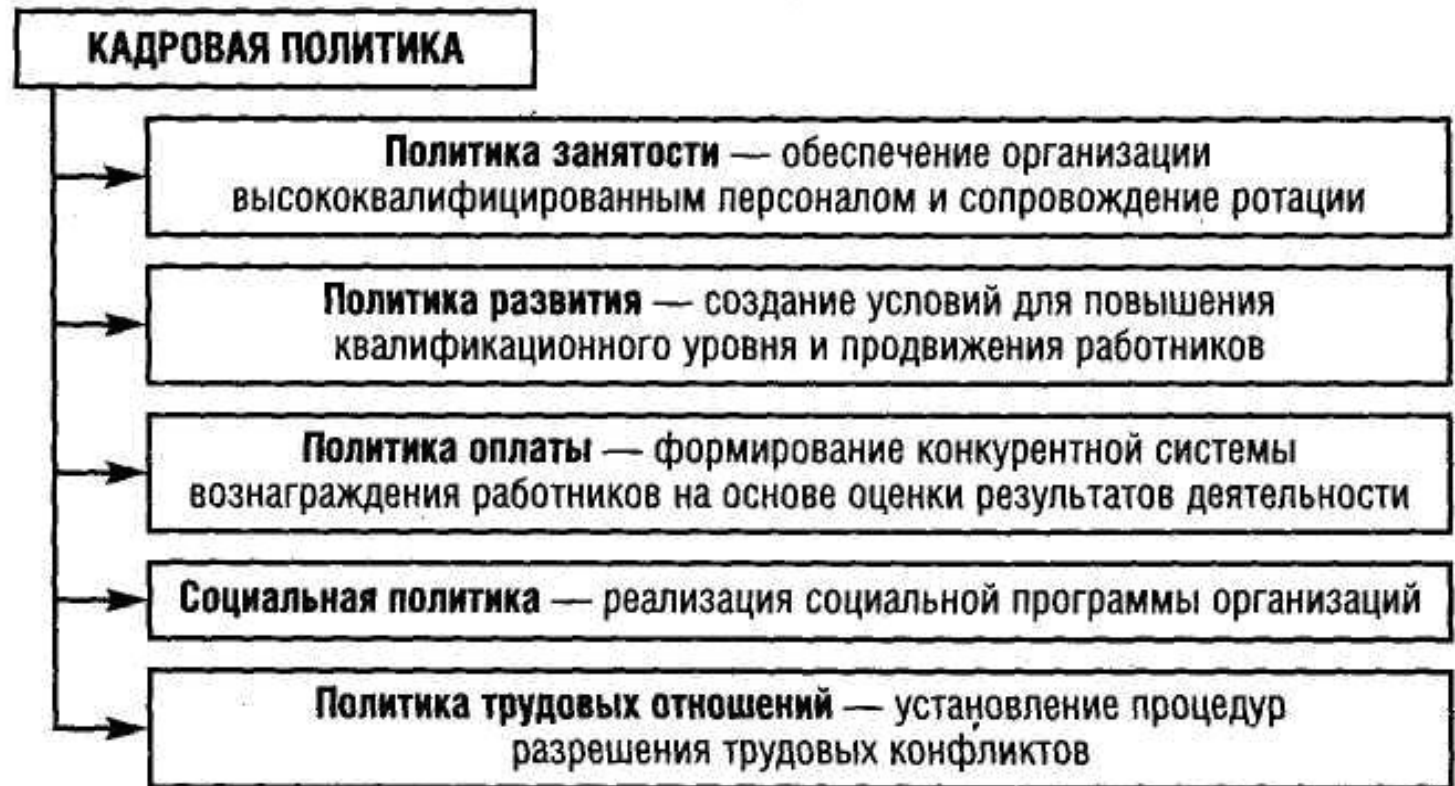
Общие требования к кадровой политике в современных условиях:

- тесная увязка со стратегией предприятия, т.к. КП представляет собой кадровое обеспечение реализации этой стратегии.
- кадровая политика должна быть достаточно гибкой. Сочетание стабильности (учет интересов персонала) и динамичности (изменения в соответствие с изменением тактики предприятия)
- экономическая обоснованность КП
- обеспечение индивидуального подхода к работникам

Нормативно-правовые акты, в которых закрепляется КП



2. Элементы кадровой политики (направления реализации). В тетради оставить место на примеры



Немного юмора



Ближайшая парковка у нас в шести кварталах от офиса, а лифты всегда сломаны. Это часть нашей программы обеспечения здоровья персонала.

Copyright 2006 by Randy Glasbergen.
www.glasbergen.com



Наш принцип – платить работникам столько, сколько им нужно. Поскольку вы будете проводить в офисе 90 часов в неделю, много вам не нужно.

Кадровая политика в гостинице «Рэдиссон-Славянская»



- Функционирует с 1991 года
- Компанией управляет американская управляющая компания
- Численность работников – 800 граждан РФ и 10 иностранных граждан
- Система УП выстроена по стандартам компании «Рэдиссон».
- поскольку компания осуществляет свою деятельность в строгом соответствии с ТК РФ, кадровая служба ведет делопроизводство, руководствуясь требованиями законодательных и нормативных актов РФ



Политика занятости в гостинице «Рэдиссон- Славянская»

- Политика занятости:
 - ставка на «людей с улицы», ранее никогда не работавших в гостиничное бизнесе.
 - найм сотрудников на работу проходит по классической схеме - объявление в газете, многоступенчатое интервью, отбор на конкурсной основе.
 - требования к соискателю: способность человека работать с улыбкой, позитивное отношение, психологическая готовность обслужить гостя и даже предвосхитить его желание.
 - оптимизация численности персонала с элементами **аутплейсмента**

Социальная политика компании Google

- Google создала систему так называемых «перков» — бесплатных или условно-бесплатных бонусов для своих сотрудников:



ПРОГРАММА 20%

Лестницы-горки, пуфы,
мягкие зоны, суши-бары,
массажные кабинеты, тренажеры,
спортплощадки и прочее, прочее...



Политика трудовых отношений компании Microsoft

- Компания Microsoft активно проводит политику гендерного равенства и охотно берет на работу женщин. Подбор специалисток начинается со школы. Для выявления наиболее талантливых девушек корпорация регулярно проводит дни DigiGirlz, а также организует летние лагеря для старшеклассниц.
- Компания активно поддерживает сотрудников с нетрадиционной сексуальной ориентацией. 15 лет существует внутрикорпоративный профсоюз GLEAM (Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender Employees at Microsoft), который отстаивает права этой категории сотрудников и добился включения вопроса о сексуальной ориентации в антидискриминационную политику Microsoft. Профсоюз объединяет более 700 человек.
- Стоит отметить, что в Microsoft, помимо GLEAM, существуют еще несколько неформальных объединений сотрудников - например, объединение Чернокожих и объединение женщин Horper.

Инструменты кадровой политики

- Кадровое планирование
- Текущая кадровая работа
- Осуществление руководства персоналом
- Мероприятия по развитию и повышению квалификации
- Мероприятия по соц.поддержке
- Вознаграждения и мотивация

3. Типы кадровой политики. В тетради оставить место на примеры По уровню осознанности:

- Типы КП
 - Активная КП
 - Авантюристическая КП
 - Рациональная КП
 - Реактивная КП
 - Пассивная КП
 - Превентивная КП

По уровню открытости внешней среде



Открытая кадровая политика

- ✓ Организация прозрачна для потенциальных сотрудников на любом уровне
- ✓ Организация готова принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией, без учета опыта работы в этой или родственной ей организациях



Новые организации, ведущие агрессивную политику завоевания рынка, ориентированные на быстрый рост и стремительный выход на передовые позиции в своей отрасли

Закрытая кадровая политика



- ✓ Организация ориентируется на включение нового персонала только с низшего должностного уровня
- ✓ Заполнение вакантных должностей руководителей и ключевых специалистов происходит только из числа сотрудников организации



Компании, ориентированные на создание определенной корпоративной атмосферы, формирование особого духа причастности, а также, возможно, работающих в условиях дефицита кадровых ресурсов

Кадровая политика

Политика экономии затрат

- «Рынок работодателя»
- «Дешёвые» работники и «дорогие» деньги
- Низкие требования к качеству персонала
- Конкуренция за рабочие места
- Экономия затрат на персонал



Политика инвестирования в персонал

- «Рынок работника»
- «Дорогие» трудовые ресурсы
- Необходимость высокой квалификации
- Конкуренция за персонал
- Вложения в развитие и лояльность персонала

Приоритетные направления совершенствования КП

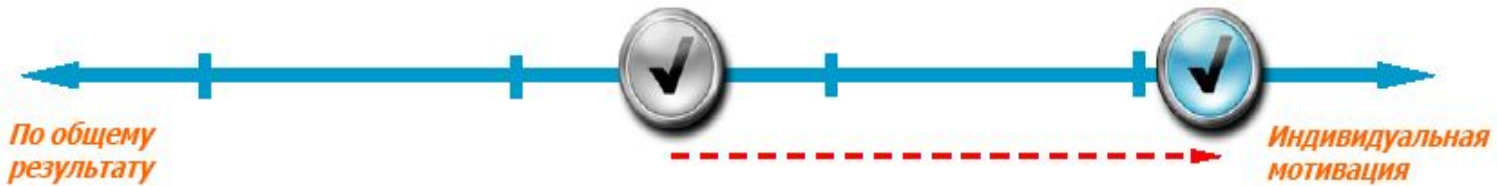
Поиск и подбор персонала



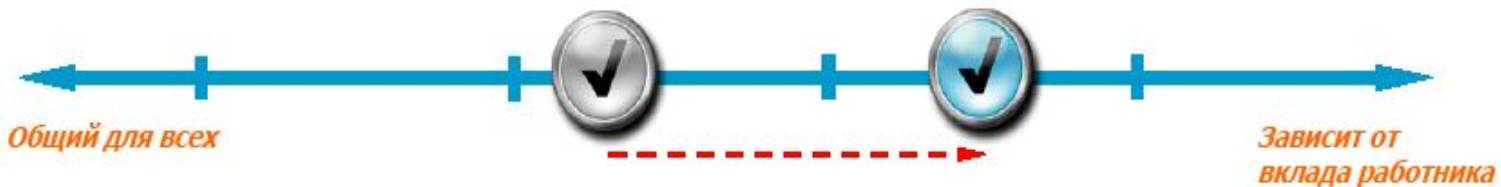
Обучение и развитие персонала



Материальное стимулирование персонала



Социальный пакет



4. Особенности КП в ОАО «РЖД»

- Политика занятости:

По итогам 2019 года списочная численность работников ОАО «РЖД» составила 743,1 тыс. человек.

Текучесть персонала

Показатель	2015	2016	2017	2018	2019
всего	7,4%	7,5%	6,7%	6,4%	6,7%

Политика занятости в ОАО РЖД

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО И ПРОЦЕНТ ВНОВЬ НАНЯТЫХ РАБОТНИКОВ В ТЕЧЕНИЕ ОТЧЕТНОГО ПЕРИОДА

Показатель	2015	2016	2017	2018	2019	Изменения, %	Комментарии
Всего, чел.	86 491	69 785	86 489	96 888	90 948	-6,1%	
в том числе							
Выпускники учебных заведений	5 789	5 446	5 717	5 446	4 859	-10,8%	
Из рядов Российской армии	1 487	1 857	1 950	1 954	1 797	-8,0%	
На период производственной практики	5 925	6 309	6 944	7 696	8 174	6,2%	
На сезонные работы	8 863	9 329	12 854	14 375	13 757	-4,3%	

Политика обучения и развития в ОАО РЖД. Основные направления КР

- Подготовка специалистов с высшим и средним профессиональным образованием. На конец 2019 года по заказу ОАО «РЖД» в университетских комплексах железнодорожного транспорта обучались свыше 31 тыс. студентов.
- Обучение руководителей в Корпоративном Университете РЖД
- Подготовка и повышение квалификации рабочих кадров, в т.ч. через систему СДО. В цифрах: к завершению 2019 года в СДО было размещено более 160 курсов, пройдено работниками более 94 тыс. человеко-курсов

Другие направления КП в ОАО РЖД

- Оценка персонала
- Молодежная политика
- Организация системы оплаты труда
- Социальные льготы и управление награждениями
- Жилищная политика
- Внутрикорпоративные коммуникации
- Кадровое администрирование
- Организация труда