



**Стратегия развития  
предприятия и  
направления кадровой  
ПОЛИТИКИ**

# Кадровая политика

## *В широком смысле*

- 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*

- набор конкретных правил, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях работников и организации.

# Кадровая политика

## Цель

- обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров, его развития в соответствии с потребностями организации, требованиями законодательства, состоянием рынка труда

## Назначение

- своевременно формулировать цели в соответствии со стратегией развития организации, ставить проблемы и задачи, находить способы и организовывать достижение целей.

# Направления кадровой политики



# Виды кадровой политики организации

пассивная кадровая политика - отсутствие выраженной программы действий в отношении персонала, ликвидации негативных последствий в сфере кадровой работы

реактивная кадровая политика - контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом; меры по локализации проблем

**Осознанность  
правил и норм**

превентивная кадровая политика - наличие прогнозов развития ситуации и одновременно недостаток средств для оказания влияния на нее

активная кадровая политика - наличие не только обоснованных прогнозов развития ситуации, но и средств воздействия на нее

# Виды кадровой политики организации



## Стратегия развития

## Кадровая политика

### Стадия формирования

набор (преимущественно из внешних источников) и адаптации персонала; внимание к вопросам кадрового планирования

### Стадия роста

прием новых сотрудников и стимулирование профессионального роста уже работающих; планирование карьеры преимущественно руководящего состава организации

### Стадия стабилизации

обучение и мотивация персонала, планирование карьеры. Кадровый состав относительно стабилен и усилия организации направлены на полное использование способностей работников

### Стадия спада

направленностью на сокращение персонала; аттестация, переобучение, высвобождение работников.

## Стратегия развития

## Кадровая политика

Стратегия на получение максимально возможной прибыли

экономия на всех затратах,  
Работниками не дорожат,  
высокий оборот кадров и сугубо экономичная политика найма

Стратегия на максимальное удовлетворение потребностей постоянных клиентов

высокие требования к образованию, внешним данным и коммуникабельности кандидата  
денежные стимулы и гибкий график работы

Стратегия организации – дело

Стимулируется обучение, профессиональный рост специалистов и руководителей всех рангов.

Стратегия – работник

гибкая организация труда  
определенность функциональных обязанностей,  
взаимодополняемость работников, развитые  
неформальные отношения

Стратегия развития.

командная форма организации работы с развитой взаимозаменяемостью сотрудников и коллективным обсуждением результатов работы. Функция управления персоналом централизована под руководством одного из высших управляющих.

Стратегия ориентации на территорию

первичное и вводное обучение, развито переобучение. Но повышению квалификации внимания не уделяется.  
открыта для персонала





**Спасибо за  
внимание!**