Формирование кадрового аппарата управления. Процессы труда по управлению предприятием

Кадровая политика – это генеральное направление кадровой работы, определяемое совокупностью ее наиболее важных, принципиальных положе-ний.

Виды кадровой политики

- 1. **Пассивная** кадровая политика подразумевает отсутствие выраженной стратегии и выражается в ликвидации негативных последствий любыми средствами без попыток понять причины их возникновения.
- 2. Суть **реактивной** кадровой политики состоит в том, что в отличие от первой ситуации руководство предприятия уделяет кадровым проблемам особое внимание, осуществляя непосредственный контроль за симптомами негативной работы с персоналом, анализируя причины и отслеживая кризисные ситуации.
- 3. При **превентивной** кадровой политике кадровые службы предприятий располагают средствами диагностики персонала, прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период.
- 4. **Активная** кадровая политика подразумевает, что, во-первых, руководство имеет прогноз, средства воздействия на ситуацию, а во-вторых, кадровые службы могут разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный анализ ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с состоянием внутренней и внешней среды.

Существует два типа кадровых стратегий

- 1) стратегия организаций, занимающихся подготовкой, подбором кадров, – учебных заведений, фирм по лизингу персонала. Для таких организаций кадровая стратегия является генеральной стратегией развития;
- 2) стратегия организаций, персонал для которых – лишь один из факторов успешной деятельности. Для таких фирм кадровая стратегия является функциональной.

Виды стратегий

- Стратегия лидерства в низких издержках
- Стратегия фокусирования
- Стратегия дифференциации
- Стратегии роста

Под процессом труда понимается трудовая деятельность одного или группы работников, направленная на достижение поставленной цели. Процессы управленческого труда представляют собой совокупность различных
видов работ и операций,
выполняемых руководи
телями, специалистами
и служащими для осуще
ствления эффективного
управления деятельностью
подразделений. Организация
процессов труда по управлению
предприятием включает в себя:

Организация процессов труда по управлению предприятием включает в себя:

- 1) определение рационального содержания процессов труда;
- 2) установление рациональных систем и методов их выполнения;
- 3) технологическую регламентацию трудовой деятельности работников по выполнению возложенных на них функций.

Классификация трудовых операций позволяет выбрать рациональные методы их выполнения. Выбор метода выполнения каждого класса операций невозможен без детального рассмотрения их содержания

- 1. Организационно-административные операции, как отмечалось, свойственны в основном труду руководителя. Поскольку он является высшим звеном в аппарате управления, то организация его труда имеет свои особенности
- 2. К аналитическим операциям относятся изучение: информации, специальной литературы; анализ различных показателей, ситуаций и т. п. Особое место при этом занимает изучение специальной литературы. Ускорить процесс может освоение навыков скорочтения.
- 3. Информационно-технические операции используются с целью обработки информации и документов для информационного обеспечения аппарата управления. При их выполнении целесообразно применять вычислительную технику.

Методы выполнения информационно-технических операций

- Документационные (работа с документами и их обработка)
- Первично-счетные и учетные
- Коммуникационно-технические
- Вычислительные и формально-логические

Для эффективного выполнения управленческих процессов необходима разработка рациональной технологии их выполнения, предполагающая:

- 1) определение цели работы и средств ее достижения;
- 2) построение схемы управленческого процесса и разделение его на операции;
- 3) выбор наиболее достоверных источников информации для выполнения процесса.

Регламентация управленческих процессов позволяет избежать многих ошибок, повышает надежность достижения поставленных целей.