

**Кадровая политика – стратегия и
основа управления персоналом в
организации (на примере
ООО «Ново-Салаватская ТЭЦ»)**

Выполнила: Фаткуллина Д. И.

**Научный руководитель: доктор
педагогических наук, профессор
Чуркин Сергей Дмитриевич**

Цель исследования выпускной квалификационной работы:

Разработка механизма совершенствования управления кадровой политикой ООО «Ново-Салаватская ТЭЦ»

Задачи:

- 1) Изучить теоретические и методологические основы кадровой политики организации;
- 2) Исследовать управление кадровой политикой организации;
- 3) Определить направления совершенствования управления кадровой политикой на предприятии ООО «Ново-Салаватская ТЭЦ»

Объект исследования:

ООО «Ново-Салаватская ТЭЦ»

Предмет исследования:

Управление кадровой политикой

Методы исследования:

- анализ специальной литературы
- анализ нормативных документов
- статистические данные

Типы кадровой политики

ТИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

ПАССИВНАЯ

Пассивная кадровая политика присутствует тогда, когда менеджмент организации не имеет четких программ действий в отношении собственного персонала, а работа с кадрами сводится к ликвидации негативных последствий по результатам оценки персонала и диагностики кадровой ситуации в целом.

РЕАКТИВНАЯ

Реактивная кадровая политика соответствует случаю, когда менеджмент организации осуществляет контроль за симптомами отрицательных явлений в работе с персоналом, причинами возникновения конфликтных ситуаций, отсутствия мотивации к высокопроизводительному труду и владеет ситуацией по развитию кризиса.

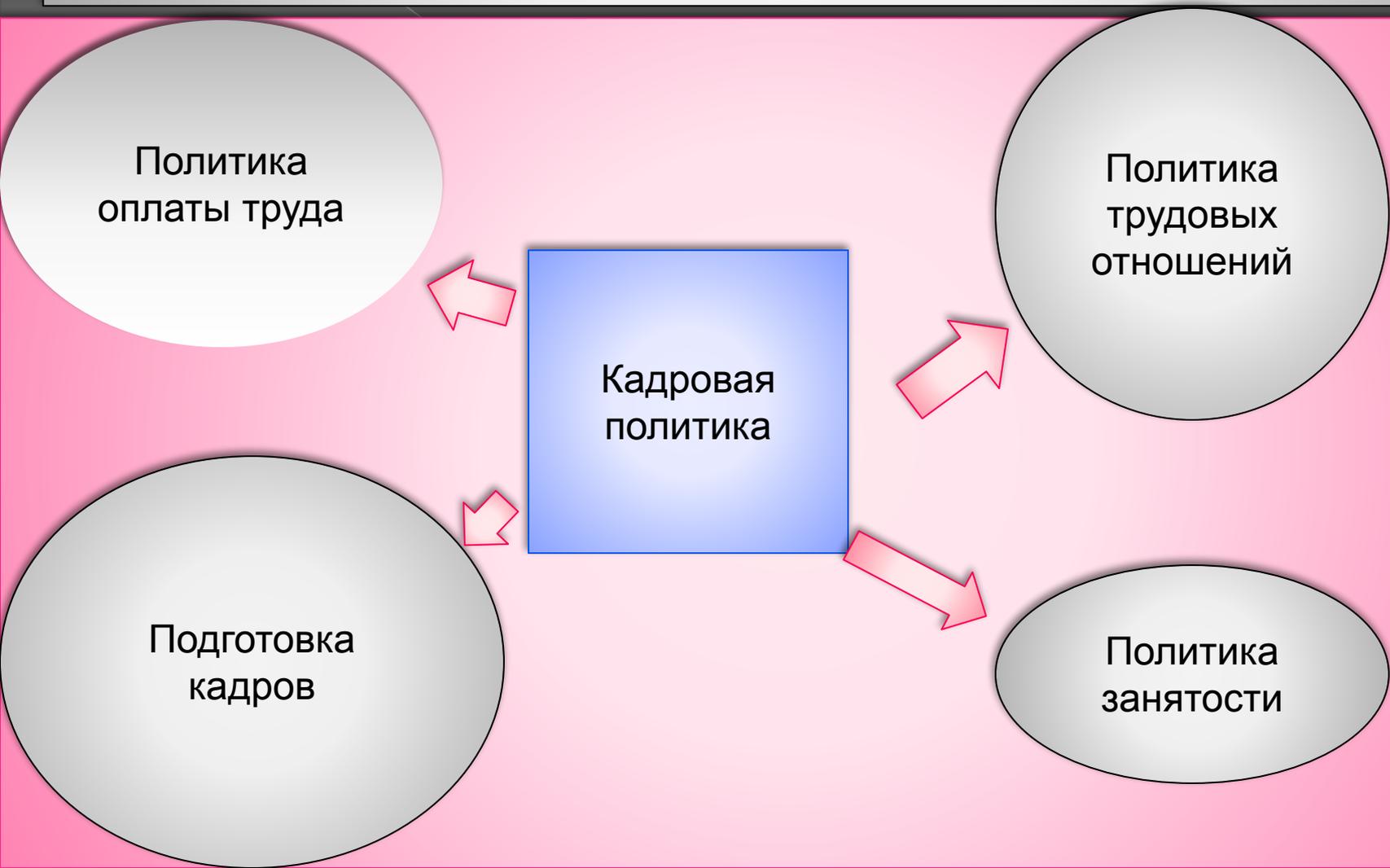
ПРЕВЕНТИВНАЯ

Превентивная кадровая политика проводится в случаях, когда менеджмент организации имеет обоснованные, прогнозы развития кадровых ситуаций.

АКТИВНАЯ

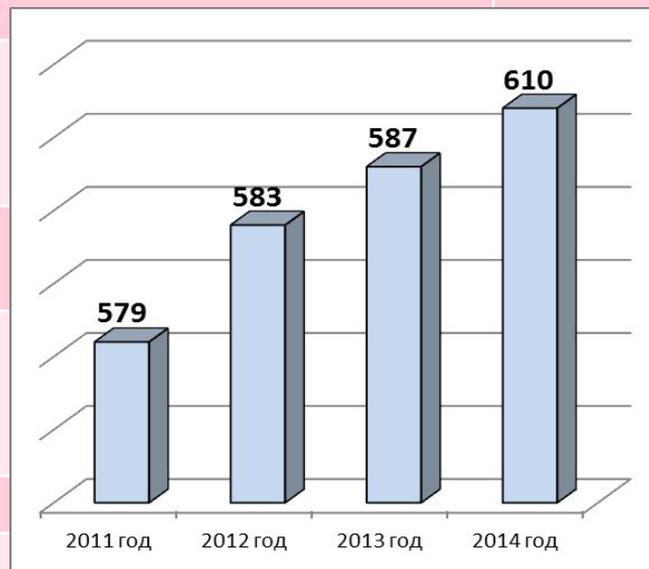
Активная кадровая политика осуществляется в тех случаях, когда менеджмент организации располагает не только прогнозными данными, но и средствами воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разрабатывать целевые антикризисные кадровые программы. Активная кадровая политика может быть рациональной и авантюристической.

Элементы кадровой политики

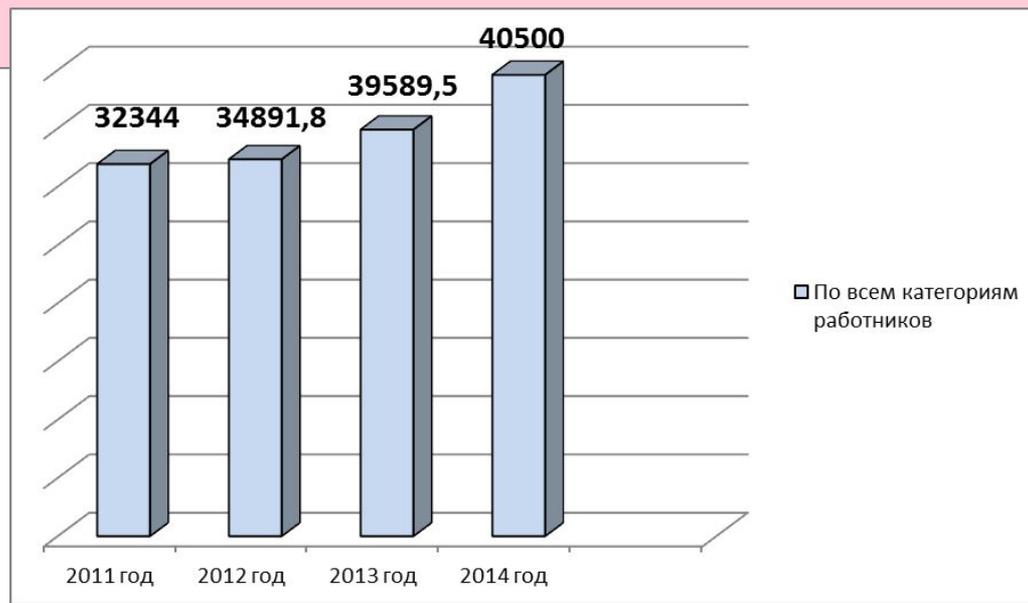


Показатели наличия и использования персонала ООО «НСТЭЦ»

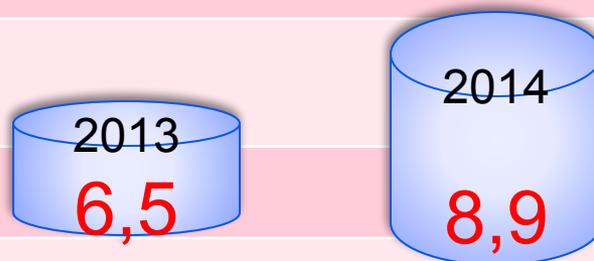
Динамика численности персонала



Средняя заработная плата



Коэффициент текучести кадров



Слабые стороны предприятия в области кадровой политики

отсутствие четкой программы обучения, повышения квалификации, профессиональной переподготовки кадров и программы формирования кадрового резерва

невысокий уровень первичной оценки работником кадровой службы профессиональных знаний, умений и навыков персонала

отдел кадров не справляется со всем необходимым объемом работы

Предложенные мероприятия

1. Предлагается расширить штат отдела кадров предприятия и принять еще одного специалиста по персоналу – менеджера по мотивации и развитию персонала.

2. Подготовить собственный резерв руководителей

3. Использовать систему квалификационного тестирования кандидатов на вакантную должность

Модель системы управления кадровой политикой в ООО «НСТЭЦ»



Эффективность предлагаемых мероприятий:

Подготовка собственного резерва руководителей

- экономия времени и денег на поиск достойной замены на освободившуюся руководящую позицию;
- сокращение времени «вхождения» нового руководителя в должность;
- облегчение принятия кадровых решений;
- мотивация работников на достижение лучших результатов;
- сохранение талантливых людей в организации из-за прозрачных перспектив роста;

Использовать систему квалификационного тестирования кандидатов на вакантную должность

- снизит трудоемкость, а следовательно, и затраты на оценку профессиональных качеств персонала, которые несет ООО «НСТЭЦ» при собеседовании кандидата с линейным руководителем;
- повысит качество оценки знаний, умений, навыков персонала.

Эффективность разработанной модели

Разработанная модель позволяет выявить некоторые результативные показатели при правильной кадровой политике, а именно:

- происходит профессиональное развитие работников, что позволяет им своевременно реагировать на происходящие изменения как во внешней, так и во внутренней среде организации, что весьма важно в нынешних сложных экономических условиях;
- повышается профессиональная мобильность персонала, то есть становится возможным быстрое замещение вакантных должностей, позволяющих подняться по служебной лестнице и получать более высокую заработную плату, что в свою очередь является стимулом к повышению производительности труда;
- снижается текучесть персонала, что, безусловно, положительно сказывается на эффективном функционировании как отдельных структурных единиц, так и организации в целом.

**Благодарю за
внимание!**