

Совершенствование
кадровой
политики ОАО «Х»

Кадровая политика организации

- Кадровая политика организации — генеральное направление работы с персоналом, отражающее совокупность принципов, методов, набор правил и норм в области работы с персоналом, которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы.

Задачи кадровой политики

определение требований к персоналу

прием на работу людей, соответствующих потребностям фирмы

выработка общей концепции управления персоналом

осуществление обучения и развития персонала;

- Цель кадровой политики — 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.

Цели кадровой политики

- формирование и поддержка эффективной работы

профессиональное развитие работников;

совершенствование организации и стимулирование труда.

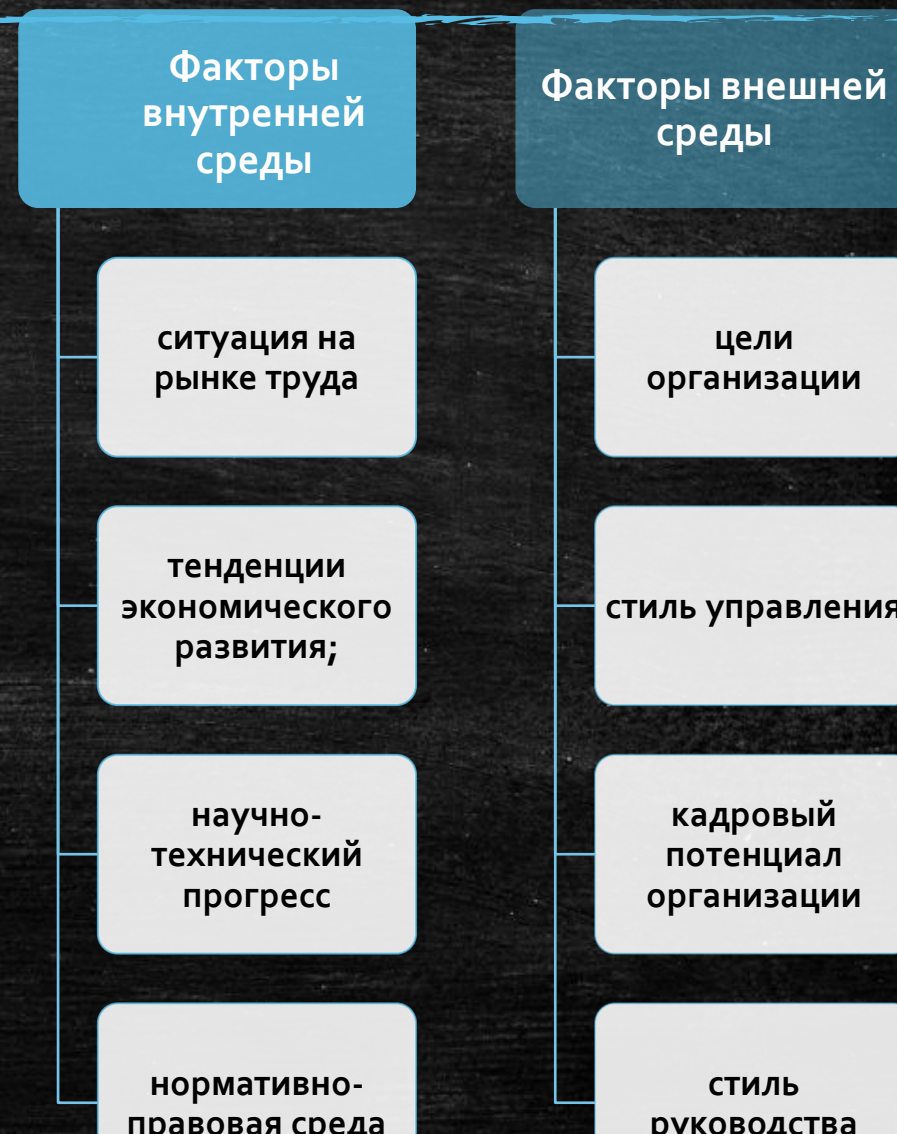
обеспечение условий для выполнения Законодательств о труде

рациональное использование кадрового потенциала

Формирование кадровой политики

Факторы внешней среды — те, которые организация как субъект управления не может изменить, но должна учитывать для правильного определения потребности в персонале и оптимальных источников покрытия этой потребности.

Факторы внутренней среды — это факторы, которые поддаются управляющему воздействию со стороны организации.



Направления кадровой политики

характеристики основных направлений кадровой

Направления	Принципы	Характеристика
1. Управление персоналом организации	Принцип одинаковой необходимости достижения индивидуальных и организационных целей (основной)	Необходимость искать честные компромиссы между администрацией и работниками, а не отдавать предпочтение интересам организации
2. Подбор и расстановка персонала	Принцип: соответствия профессиональной компетенции практических достижений индивидуальности	Соответствие объема заданий, полномочий и ответственности возможностям человека Уровень знаний, соответствующий требованиям должности Требуемый опыт, руководящие способности (организация собственной работы и подчиненных) Облик, интеллектуальные черты, характер, намерения, стиль руководства
3. Формирование и подготовка резерва для выдвижения на руководящие должности	Принцип: 1. конкурсности 2. ротации 3. индивидуальной подготовки 4. проверки делом 5. соответствия должности 6. регулярности оценки индивидуальных качеств и возможностей	1. Отбор кандидатов на конкурсной основе 2. Планомерная смена должностей по вертикали и горизонтали Подготовка резерва на конкретную должность по индивидуальной программе 3. Эффективная стажировка на руководящих должностях 4. Степень соответствия кандидата на должность в настоящий момент 5. Оценка результатов деятельности, собеседования, выявление склонностей и т. п.

4. Оценка и аттестация персонала

Принцип:

1. отбора показателей оценки
2. оценки квалификации
3. оценки выполнения заданий

1. Система показателей, учитывающих цель оценок, критерии оценок, частоту оценок
2. Пригодность, определение знаний, необходимых для выполнения данного вида деятельности
3. Оценка результатов деятельности

5. Развитие персонала

Принцип:

1. повышения квалификации
2. самовыражения
3. саморазвития

1. Необходимость периодического пересмотра должностных инструкций для постоянного развития персонала
2. Самостоятельность, самоконтроль, влияние на формирование методов исполнения
3. Способность и возможность саморазвития

6. Мотивация и стимулирование персонала, оплата труда.

Принцип соответствия оплаты труда объему и сложности выполняемой работы

Эффективная система оплаты труда

1. Принцип равномерного сочетания стимулов и санкций
2. Принцип мотивации

1. Конкретность описания задач, обязанностей и показателей
2. Побудительные факторы, влияющие на повышение эффективности труда

Виды кадровой политики

Пассивная

Кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий.

Характерно отсутствие прогноза кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, диагностики кадровой ситуации в целом

Реактивная

Политика ориентирована на анализ причин, приводящих к кризису на предприятии

(наличие конфликтов на производстве, отсутствие квалифицированной рабочей силы, отсутствие средств мотивации и стимулирования).

Превентивная;

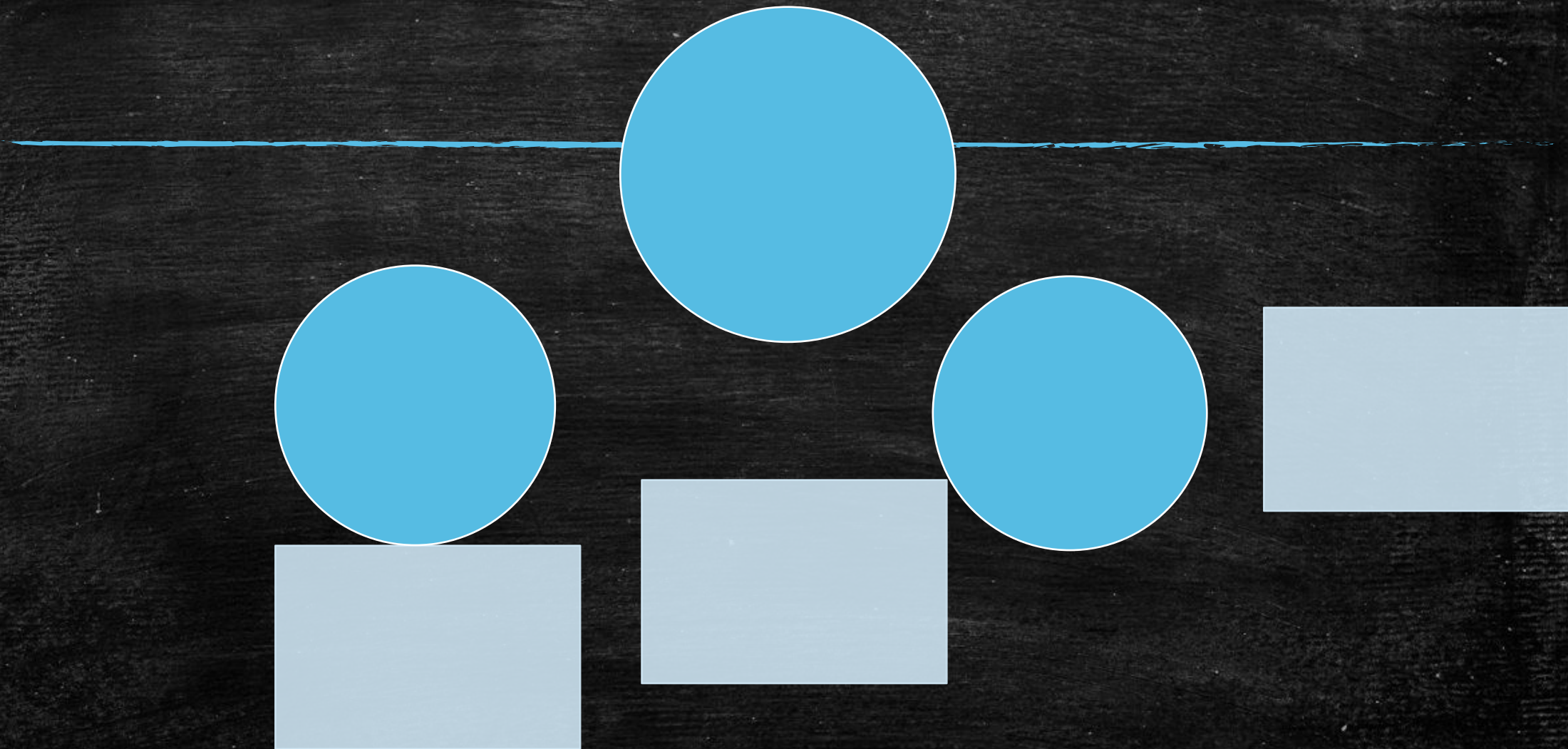
Осуществляется прогнозирование кадровой ситуации на среднесрочный период.

Наличие прогнозов о потребностях в кадрах, сформированы задачи по развитию персонала

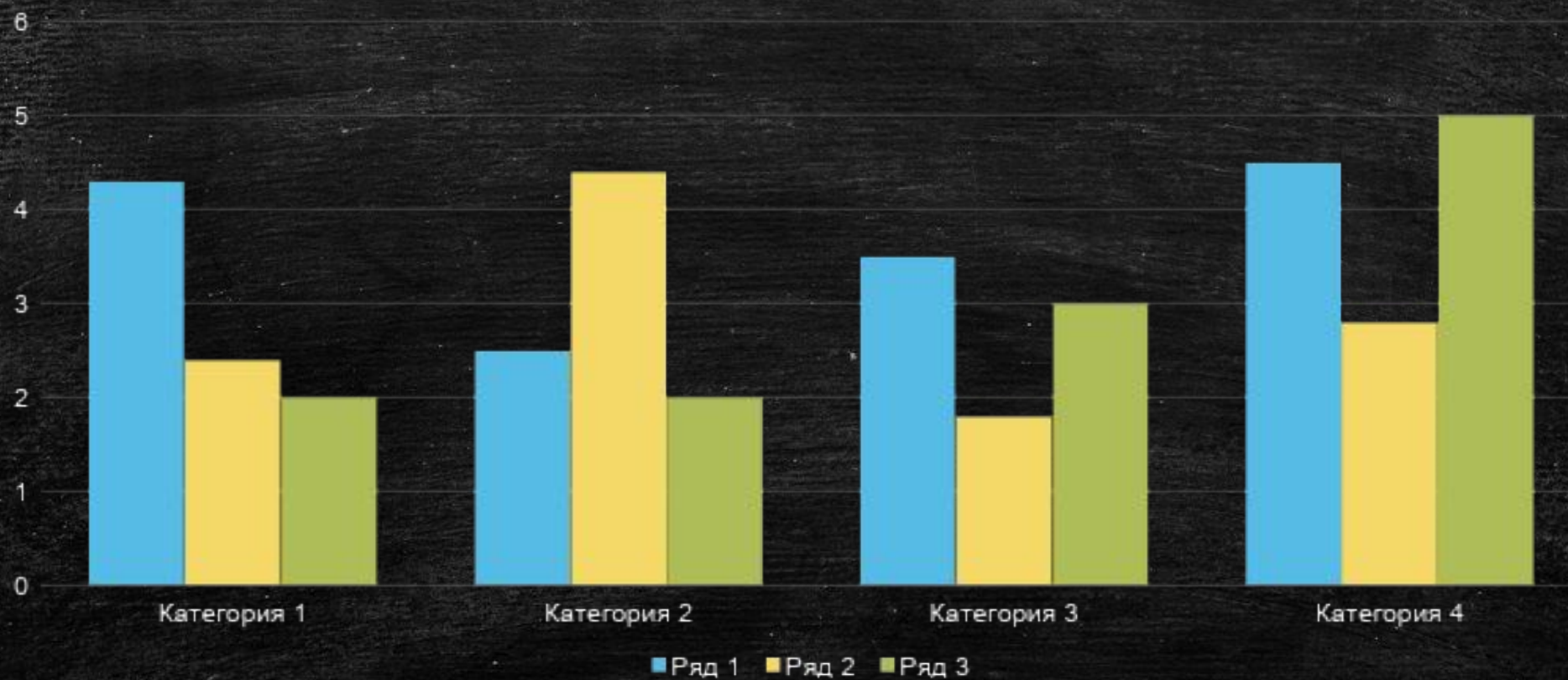
Активная.

Наличие не только прогнозов, но и средств воздействия на ситуацию, разработка антикризисных программ, постоянный мониторинг, корректировка с учетом изменений во внешней и внутренней среде.

Наличие средств мотивирования работниками



Макет «Заголовок и объект» с диаграммой



Макет «Два объекта» с таблицей

- Первый пункт маркированного списка.
- Второй пункт маркированного списка.
- Третий пункт маркированного списка.

	Группа А	Группа Б
Класс 1	82	95
Класс 2	76	88
Класс 3	84	90

Макет «Два объекта» с рисунком SmartArt

Группа А

- Задача 1
- Задача 2

Группа Б

- Задача 1
- Задача 2

Группа В

- Задача 1

- Первый пункт маркированного списка.
- Второй пункт маркированного списка.
- Третий пункт маркированного списка.



