



**Стратегия развития
предприятия и
направления кадровой
ПОЛИТИКИ**

Выполнил: Севостьянов Дмитрий
Анатольевич

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!**