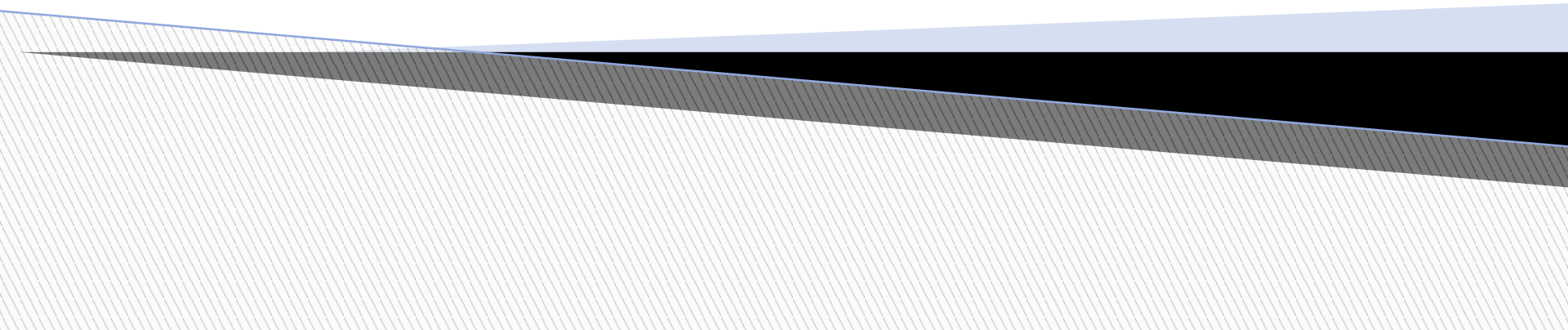


Кадрова політика підприємства





Кадрова політика — сукупність правил і норм, цілей і уявлень, які визначають напрямок і зміст роботи з персоналом.

Через кадрову політику здійснюється реалізація цілей і завдань управління персоналом, тому її вважають ядром системи управління персоналом. Кадрова політика формується керівництвом організації, реалізується кадровою службою в процесі виконання її працівниками своїх функцій.

Кадрова політика знаходить своє відображення:

Правилах
внутрішнього
розпорядку

Колективному
договорі

Політика організації

- сукупність правил, відповідно до яких веде себе система в цілому і за якими діють люди, що входять в цю систему.

Кадрова політика в широкому сенсі

- система принципів і норм, які усвідомлені і відповідним чином сформульовані, призводять людські ресурси організації у відповідність зі стратегією фірми.

Кадрова політика вузькому розумінні

- набір конкретних правил, побажань, часто неусвідомлених у взаєминах людей і організації.

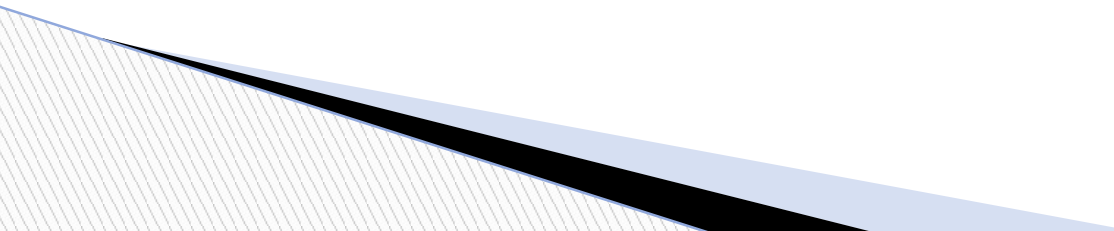
Термін «кадрова політика» має широке і вузьке тлумачення:



- 1) система правил і норм (які повинні бути усвідомлені і певним чином сформульовані), що призводять людський ресурс у відповідність зі стратегією фірми;
- 2) набір конкретних правил, побажань і обмежень у взаєминах людей і організації

Види кадрової політики

Перша підстава може бути пов'язано з рівнем усвідомленості тих правил і норм, які лежать в основі кадрових заходів і, пов'язаним з цим рівнем, безпосереднього впливу управлінського апарату на кадрову ситуацію в організації. По даній підставі можна виділити наступні типи кадрової політики:

- Пасивна кадрова політика.
 - Реактивна кадрова політика.
 - Превентивна кадрова політика.
 - Активна кадрова політика.
- 

Другою підставою для формування кадрової політики є принципова орієнтація на власний персонал або на зовнішній персонал, ступінь відкритості стосовно зовнішнього середовища при формуванні кадрового складу.

- Відкрита кадрова політика.
- Закрита кадрова політика.



Співвідношення понять «кадрова політика» і «управління персоналом»

Говорячи про кадрову політику, не можна ототожнювати її з управлінням персоналом. Поняття «управління персоналом» та «політика» самі по собі далеко не тотожні. «Керування» — термін набагато ширший, однією із складових якого є політика, в даному випадку кадрова політика.

Основний зміст кадрової політики

- Забезпечення робочою силою високої якості, включаючи планування, відбір і наймання, вивільнення (вихід на пенсію, звільнення), аналіз плінності кадрів і ін;
- Розвиток працівників, профорієнтація і перепідготовка, проведення атестації та оцінки рівня кваліфікації, організація просування по службі;
- Вдосконалення організації та стимулювання праці, забезпечення техніки безпеки, соціальні виплати. Підрозділи управління персоналом активно беруть участь в переговорах з профспілками при укладанні колективних договорів, в розборі скарг, претензій, здійснюють контроль за трудовою дисципліною.

Цілі кадрової політики

1. Безумовне виконання передбачених Конституцією прав і обов'язків громадян у трудовій області; дотримання всіма організаціями і окремими громадянами положень законів про працю та професійні спілки, КЗпП, типових правил внутрішнього розпорядку та інших документів, прийнятих вищими органами з цього питання;
2. Підпорядкованість всієї роботи з кадрами завданням безперервного та якісного забезпечення основної господарської діяльності необхідним числом працівників необхідного професійно-кваліфікаційного складу;
3. Раціональне використання кадрового потенціалу, який є в розпорядженні підприємства, організації, об'єднання;
4. Формування та підтримку працездатних, дружних виробничих колективів, розробка принципів організації трудового процесу, розвиток внутрішньовиробничої демократії;
5. Розробка критеріїв і методики підбору, відбору, навчання та розстановки кваліфікованих кадрів;
6. Підготовки та підвищення кваліфікації решті частини працюючих;
7. Розробка теорії управління персоналом, принципів визначення соціального та економічного ефекту від заходів, що входять в цей комплекс

Основоположні принципи формування кадрової політики

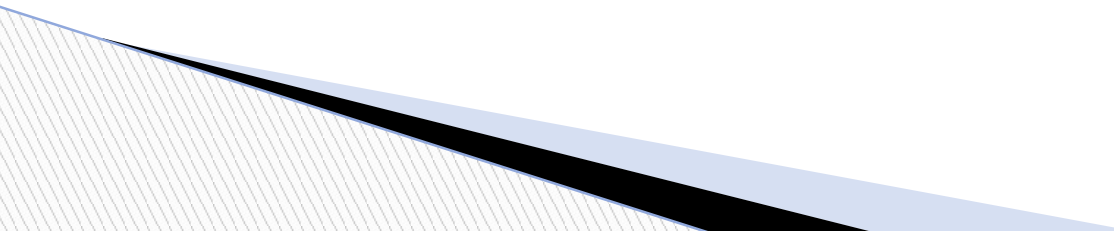
- Науковість, використання всіх сучасних наукових розробок у цій галузі, які могли б забезпечити максимальний економічний і соціальний ефект;
- Комплексність, коли мають бути охоплені всі сфери кадрової діяльності;
- Системність, тобто облік взаємозалежності та взаємозв'язку окремих складових цієї роботи;
- Необхідність обліку як економічного, так і соціального ефекту, як позитивного, так і негативного впливу того чи іншого заходу на кінцевий результат;
- Ефективність: будь-які витрати на заходи в цій галузі повинні окупатися через результати господарської діяльності.

Основні характеристики кадрової політики в компанії

1. Зв'язок зі стратегією.
2. Орієнтація на довгострокове планування.
3. Значимість ролі персоналу.
4. Філософія фірми відносно працівників.
5. Коло взаємопов'язаних функцій і процедур по роботі з персоналом.

Всі ці п'ять характеристик «ідеальної» кадрової політики навряд чи можна виявити в будь-якій конкретній фірмі.

Етапи кадрової політики

- Етап 1. Нормування.
 - Етап 2. Програмування.
 - Етап 3. Моніторинг персоналу.
- 

Критерії оцінки кадрової політики

1. Кількісний та якісний склад персоналу
2. Рівень плинності кадрів
3. Гнучкість проведеної політики
4. Ступінь врахування інтересів працівника



Чинники кадрової політики

Зовнішні

- ▣ Національне трудове господарство
- ▣ Взаємовідносини з профспілками
- ▣ Стан економічної кон'юнктури
- ▣ Перспективи розвитку ринку праці

Внутрішні

- ▣ Структура і цілі організації
- ▣ Територіальне розміщення
- ▣ Використовувані технології
- ▣ Виробнича і управлінська культура

Дякуємо за увагу