

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

- 1. Система управления персоналом и ее основные элементы**
- 2. Кадровая стратегия и политика организации**
- 3. Управление трудовыми ресурсами**

МИССИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

ПРАВОВЫЕ И НОРМАТИВНЫЕ
ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

КАДРОВАЯ
СТРАТЕГИЯ

СИСТЕМА
УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ

КАДРОВАЯ
ПОЛИТИКА

ЦЕЛИ
ЗАДАЧИ
ФУНКЦИИ

АДМИНИСТРАТИВНЫЙ РЕГЛАМЕНТ
СЛУЖБЫ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

СИСТЕМА КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Кадровая стратегия организации определяется

- внешней и внутренней средой функционирования организации;
- типом стратегии организации, принятой ее руководством;
- уровнем планирования;
- открытостью (закрытостью) кадровой политики;
- компетенцией персонала.

ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ.

- ФОРМУЛИРОВАНИЕ ОБЩИХ ЦЕЛЕЙ И ПРИНЦИПОВ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ В СООТВЕТСТВИИ С ЦЕЛЯМИ И ЦЕННОСТЯМИ ОРГАНИЗАЦИИ
- ПОСТРОЕНИЕ ПРОЦЕДУР И ОПЕРАЦИЙ
- КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
- ОТРАБОТКА КОНКРЕТНЫХ МЕР ПО РАЗВИТИЮ И ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ЗНАНИИ, УМЕНИИ И НАВЫКОВ ПЕРСОНАЛА
- ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОВЕДЕННЫХ МЕР

Понятие «кадровая технология»

Кадровая технология

– это средство управления количественными и качественными характеристиками состава персонала, обеспечивающее достижение целей организации и эффективность ее функционирования.

- *Количественные характеристики персонала*
- *Качественные характеристики персонала*

Содержание кадровой технологии – совокупность последовательно производимых действий, приемов, операций, которые позволяют на основе полученной информации о возможностях личности (профессиональные знания, способности, умения, навыки, личностные качества) сформировать либо изменить условия их реализации, в соответствии с целями организации.

- профессиональные знания
 - способности
 - умения
 - навыки
 - личностные качества

**Субъект
применения
кадровой
технологии**

**Процесс
применения
кадровой
технологии**

**Объект
воздействия – человек**

**как Профессиональный
специалист**

**Объект кадрово-
технологического
воздействия**

- Участник трудового процесса
- Субъект деятельности
- Представитель конкретной социальной общности
- Член коллектива (социальной организации)
- Носитель организационной культуры
- Сторона отношений с работодателем (правовых, экономических, социальных, административных, кадровых и т.д.)

БАЗОВЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

**Оценка
персонала**

**Отбор
персонала**

**Управление карьерой
персонала**

Кадровые технологии имеют определенные механизмы реализации, которые базируются на определенных основах.

Научные основы.

Правовые основы

Организационные основы

Материально-финансовые основы

Информационные основы

Профессионально-кадровые основы

НОРМАТИВНОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

- Аттестация
- Квалификационный экзамен
- Кадровый резерв
- Испытание
- Конкурс

**ОСНОВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО
ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКА.**

ЛИТЕРАТУРА

1. Актуализация потребности в личностно-профессиональном развитии государственных служащих / Под общ ред. А.А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2001.
2. Веснин В.Р. Технологии работы с персоналом и деловыми партнерами: Учебно-практическое пособие. М.: ТД Элит-2000, 2002.
3. Иванов В.Н., Патрушев В.И. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЗАО «Изд-во «Экономика», 2001.
4. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003.
5. Управление персоналом: Учебник / Общ ред. А.И. Турчинова. М.: Изд-во РАГС, 2002. С. 257–386.