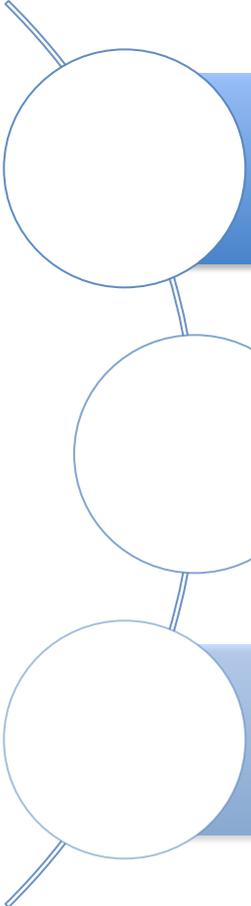


Тема

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

План лекции



Понятие и виды современной кадровой политики

Стратегия управления персоналом. Ее типы

Компетентность

Современное содержание понятия «кадровая политика»

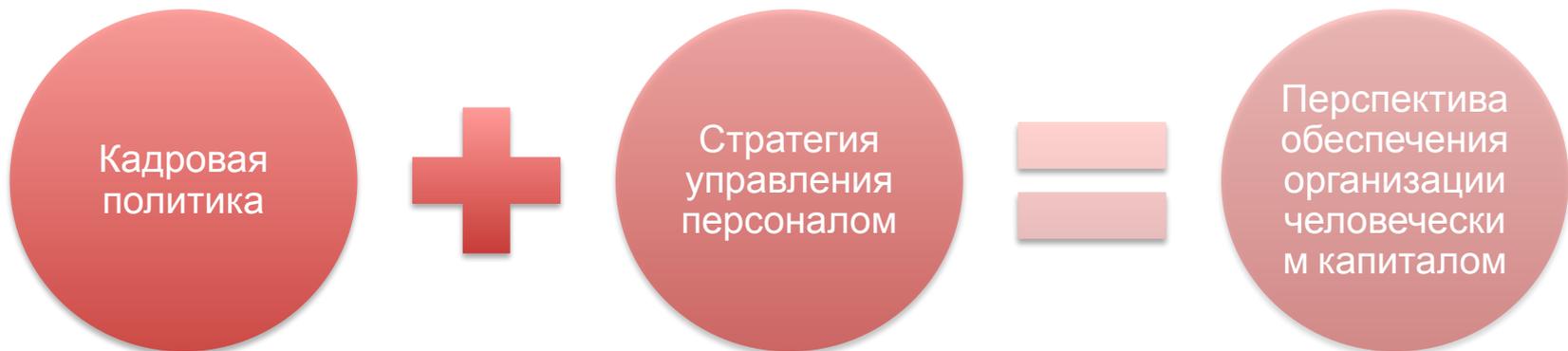


**Многообразиие пониманий
кадровой политики –**

**следствие разнообразия
организаций!**

Кадровая политика

Кадровая политика – основные направления, формы, методы и критерии работы с персоналом, направленные на повышение эффективности его использования и деятельности организации в целом



Общие требования к кадровой политике :

1. КП должна быть тесно увязана со стратегией развития предприятия



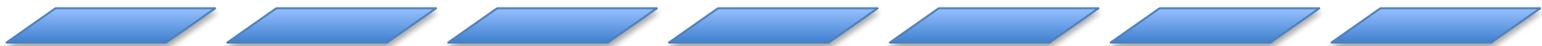
2. КП должна быть достаточно гибкой



3. КП предприятия должна быть экономически обоснованной



4. КП должна обеспечить индивидуальный подход к своим работникам



Типы кадровой политики



Виды кадровой политики

1. Пассивная кадровая политика

- характерно отсутствие прогноза кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала
- руководство работает в режиме экстренного реагирования на возникающие конфликтные ситуации
- не анализирует причины возникших конфликтов

Виды кадровой политики

2. Реактивная кадровая политика

- руководство осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризиса
- руководители ориентированы на понимание причин, которые привели к возникновению кадровых проблем
- кадровые службы таких предприятий, как правило, располагают средствами диагностики существующей ситуации и адекватной экстренной помощи

Виды кадровой политики

3. Превентивная кадровая политика

- кадровая служба подобных предприятий располагает средствами диагностики персонала и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период
- в программах развития организации содержатся прогнозы потребности в кадрах (*качественный и количественный*), сформулированы задачи по развитию персонала

Виды кадровой политики

4. Активная кадровая политика

- руководство имеет не только прогноз, но и средства воздействия на ситуацию
- кадровая служба способна:
 - разработать антикризисные кадровые программы
 - проводить постоянный мониторинг ситуации
 - корректировать исполнение программ

Классификация кадровых политик по степени открытости ко внешней среде

Принципиальная ориентация на собственный персонал или на внешний персонал, степень открытости по отношению к внешней среде при формировании кадрового состава

Открытая кадровая политика

организация прозрачна для потенциальных сотрудников на любом уровне

организация готова принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией

Закрытая кадровая политика

ориентация на включение нового персонала только с низшего должностного уровня

замещение происходит только из числа сотрудников организации

Сравнительная характеристика двух типов кадровой политики

Кадровый процесс	открытая	закрытая
Набор персонала	Ситуация высокой конкуренции на рынке труда	Ситуация дефицита рабочей силы, отсутствие притока новых рабочих рук
Адаптация персонала	Возможность быстрого включения в конкурентные отношения, внедрение новых для организации подходов, предложенных новичками	Эффективная адаптация за счет института наставников (“опекунов”), высокой сплоченности коллектива, включение в традиционные подходы
Обучение и развитие персонала	Часто проводится во внешних центрах,	Часто проводится во внутрикорпоративных центрах

Кадровый процесс	открытая	закрытая
Мотивация и стимулирование	Предпочтение отдается вопросам стимулирования (внешней мотивации)	Предпочтение отдается вопросам мотивации (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности, социальном принятии)
Внедрение инноваций	Постоянное инновационное воздействие со стороны новых сотрудников, основной механизм инноваций — контракт, определение ответственности сотрудника и организации	Необходимость специально инициировать процесс разработки инноваций, высокое чувство причастности, ответственности за изменения за счет осознания общности судьбы человека и предприятия