

СУЩНОСТЬ И ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

ПОНЯТИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

- Кадровая политика организации – генеральное направление кадровой работы, совокупность методов, принципов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации и стратегии управления ее персоналом.
- Кадровая политика организации – система теоретических взглядов, идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы.

ЦЕЛИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ:

1. своевременное обеспечение персоналом требуемого качества и необходимого количества;
2. обеспечение условий для выполнения Законодательств о труде, Правил Внутреннего трудового распорядка, Устава организации, Коллективного договора, Положение об оплате труда, Положение об аттестации, Трудового договора;
3. рациональное использование кадрового потенциала;
4. формирование и поддержка эффективной работы трудового коллектива.
5. профессиональное развитие работников;
6. совершенствование организации и стимулирование труда.

ПРИ ВЫБОРЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ УЧИТЫВАЮТСЯ ФАКТОРЫ ВНЕШНЕЙ И ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ:

- требования производства, стратегия развития организации;
- финансовые возможности, допустимые издержки на управление персоналом;
- количественные и качественные характеристики имеющегося персонала и направленность их изменения в перспективе;
- ситуация на рынке труда;
- спрос на рабочую силу со стороны конкурентов, складывающийся уровень заработной платы;
- влияние профсоюзов, жесткость в отстаивании интересов работников;
- требования трудового законодательства, организационная культура.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ФОРМИРУЕТ:

- требования к рабочей силе на стадии ее найма;
- отношение к «капиталовложениям» в рабочую силу, к целенаправленному воздействию на определенные качества занятой рабочей силы;
- отношение к стабилизации кадров (всех или определенной части);
- отношение к подготовке и переподготовке кадров;
- отношение к внутриорганизационному движению кадров и т.д.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОБЕСПЕЧИВАЕТ:

- своевременное укомплектование штатов кадрами рабочих и специалистов;
- формирование необходимого уровня трудового потенциала при минимизации затрат;
- стабилизацию коллектива;
- мотивацию к высокопроизводительному труду;
- рациональное использование рабочей силы.

ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ:

1. Связь со стратегией развития организации.
2. Ориентация на долгосрочное планирование.
3. Значимость роли персонала.
4. Философия фирмы в отношении работников.
5. Система взаимосвязанных функций и процедур по работе с персоналом.

ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ:

- научность – использование всех современных научных разработок в данной области, которые могли бы обеспечить максимальный экономический и социальный эффект;
- комплексность – охват всех сфер кадровой деятельности и всех категорий работников;
- системность – учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих этой работы; необходимость учета экономического и социального эффекта (как положительного, так и отрицательного), влияния того или иного мероприятия на конечный результат;
- эффективность – любые затраты на мероприятия в этой области должны окупаться через результаты хозяйственной деятельности;
- методичность – качественный анализ выбранных вариантов решения, особенно в тех случаях, когда имеется ряд взаимоисключающих методик.

В ХОДЕ РАЗРАБОТКИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ИДЕАЛЬНОМ СЛУЧАЕ ДОЛЖНО ПРОИСХОДИТЬ СОГЛАСОВАНИЕ СЛЕДУЮЩИХ ЕЕ АСПЕКТОВ:

- разработка общих принципов кадровой политики, определение приоритетов и целей;
- организационно-штатная политика – планирование потребности в персонале, формирование структуры и штата, назначения, создание резерва, перемещения;
- информационная политика – создание и поддержка системы движения кадровой информации;
- финансовая политика – формулирование принципов распределения средств, обеспечение эффективной системы вознаграждения персонала, обеспечение страховки и т.д.;
- политика развития персонала – обеспечение программы развития, профориентация и адаптация сотрудников, планирование индивидуального продвижения, формирование команд, профессиональная подготовка и повышение квалификации;
- оценка результатов деятельности – анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации, выявление проблем в кадровой работе, оценка кадрового потенциала.

Требования к кадровой политике, она должна быть:

1. тесно увязана со стратегией развития предприятия;
2. достаточно гибкой (для работников лучше, если она стабильна, для организации, если динамична);
3. экономически обоснованной;
4. обеспечить индивидуальный подход к своим работникам.

Кадровая политика организации это вытекающий из миссии и стратегии фирмы комплекс работ с целью формирования и эффективного использования мотивированного и высокопроизводительного персонала, способного адекватно реагировать на воздействие внешней и внутренней среды.

МЕТОДОЛОГИ:

1. Басовский Л. Е. Менеджмент: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2002.
2. Кафидов В.В. Управление персоналом: Учебное пособие для вузов.- 2-е издание – М.: Академический Проект,2004.-144с.- («Gaudeamus»).
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации Учебник.- 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005. - 638 с. - (Высшее образование).
4. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие/Под ред. П. В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М — Новосибирск: НГАЭиУ, 1998.
5. Уткин Э.А., Кочеткова А.И. Управление персоналом в малом и среднем бизнесе. – М.: АКАПИС, 1996.

Спасибо за внимание!!!