



# КАДРЫ

Под кадрами предприятия принято понимать основной состав работников предприятия. В зависимости от выполняемых ими функций кадры предприятия делятся на следующие категории: рабочие основные и вспомогательные; руководители; специалисты; служащие. Перечисленные работники образуют (на производственных предприятиях) промышленно-производственный персонал.



# ЧТО НУЖНО ДЕЛАТЬ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ СОБСТВЕННЫМИ КАДРАМИ

Кадровая политика должна быть направлена на достижение следующих целей:

- создание здорового и работоспособного коллектива;
- повышение уровня квалификации работников предприятия;
- создание трудового коллектива, оптимального по половой и возрастной структуре, а также по уровню квалификации;
- создание высокопрофессионального руководящего звена, способного гибко реагировать на изменяющиеся обстоятельства, чувствовать и внедрять все новое и передовое и умеющего смотреть далеко вперед.



# ПЛАНИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

**Планирование подразумевает четкое определение потребности и стоимости человеческих ресурсов на определенный момент времени. Оценивается не только численность, но также и квалификационные показатели.**

**Эффективное планирование следующим образом влияет на результаты работы предприятия:**

**оптимизация производственного процесса, которая заключается в определении точного необходимого количества работников;**  
**совершенствование механизмов подбора персонала, которые позволяют принять на работу сотрудников, которые четко соответствуют требованиям, предъявляемым организацией;**  
**разработка современной системы обучения новых сотрудников, а также повышения квалификации имеющихся;**  
**изучение ретроспективных показателей и определение тенденций, которые дают возможность спрогнозировать будущую кадровую ситуацию;**  
**продуманная политика в сфере управления кадрами позволяет значительно сократить затраты и повысить экономическую эффективность работы предприятия.**

**Для анализа, планирования, учета и управления персоналом все работники предприятия классифицируются по ряду признаков. В зависимости от участия в производственном процессе весь персонал предприятия делится на две категории: промышленно-производственный персонал (ППП) и непромышленный.**

**К промышленно-производственному персоналу относятся работники, которые непосредственно связаны с производством и его обслуживанием.**

**К непромышленному персоналу относятся работники, которые непосредственно не связаны с производством и его обслуживанием. В основном это работники жилищно-коммунального хозяйства, детских и лечебно-санитарных учреждений, принадлежащих предприятию.**

**Например, для анализа, планирования, учета и управления персоналом все работники предприятия классифицируются по ряду признаков. В зависимости от участия в производственном процессе весь персонал предприятия делится на две категории: промышленно-производственный персонал (ППП) и непромышленный.**

**К промышленно-производственному персоналу относятся работники, которые непосредственно связаны с производством и его обслуживанием.**

**К непромышленному персоналу относятся работники, которые непосредственно не связаны с производством и его обслуживанием. В основном это работники жилищно-коммунального хозяйства, детских и лечебно-санитарных учреждений, принадлежащих предприятию.**



# ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

**ТАКЖЕ** на предприятии присутствует текучесть кадров, что неизбежно ведет к значительным или незначительным изменениям в кадрах.

**Текучесть персонала** - движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником.

**Текучесть может быть:**

- **Внутриорганизационная** - связанная с трудовыми перемещениями внутри организации;
- **Внешняя** - между организациями, отраслями и сферами экономики.

# КАК НУЖНО УПРАВЛЯТЬ СВОИМИ РЕСУРСАМИ

**Система управления человеческими ресурсами ставит перед собой две основные цели:**

**непрерывный анализ ситуации с кадрами с целью своевременного обеспечения ими организации;**  
**создание для сотрудников максимально комфортных условий, в которых они смогут эффективно реализовать свой трудовой и интеллектуальный потенциал.**

**Для того чтобы управление человеческими ресурсами в организации было эффективным, необходимо соблюдение ряда обязательных условий:**

**цели должны быть сформулированы четко, а также иметь реально достижимые границы;**  
**анализ работы предприятия быть глубоким и комплексным;**  
**персонал должен быть полностью обеспечен всеми необходимыми для работы ресурсами;**  
**каждый работник должен выполнять те обязанности, которые соответствуют уровню его квалификации;**  
**трудовой процесс необходимо осуществлять с использованием самых современных технологий.**

# СПЕЦИФИКА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

**Человеческие ресурсы организации имеют ряд особенностей, которые отличают их от прочих ресурсов организации:**

**людям свойственно эмоционально и, порой, непредсказуемо реагировать на те или иные изменения в работе предприятия;**

**поскольку человек обладает интеллектом, то он постоянно совершенствует свои знания и навыки, что должно непрерывно подкрепляться усилиями со стороны руководства;**

**работники осознанно подходят к выбору рода своей деятельности.**

**В управлении персоналом стоит руководствоваться принципом уважения. Также стоит перенимать опыт ведущих зарубежных фирм по данному вопросу.**

