

Кадровая политика организации

Подготовила: Бакаева Виктория

Рабочее определение понятия кадровая политика

Кадровая политика предприятия (организации) представляет собой совокупность правил, норм, представлений, убеждений и принципов, которые определяют направление и содержание работы с персоналом; это целостная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные элементы и формы кадровой работы.

Объект и предмет кадровой политики

Объект – персонал (кадры) – штатный состав работников организации.

Предмет – управленческие решения и их реализация относительно персонала

Цель и задачи кадровой политики

ГЛАВНАЯ ЦЕЛЬ:

**СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ,
БАЗИРУЮЩЕЙСЯ В
ОСНОВНОМ НЕ НА
АДМИНИСТРАТИВНЫХ
МЕТОДАХ, А НА
ЭКОНОМИЧЕСКИХ
СТИМУЛАХ И СОЦИАЛЬНЫХ
ГАРАНТИЯХ**

ЗАДАЧИ:

- ориентация на сближение интересов работника и организации,
- достижение высокой производительности труда,
- повышение эффективности производства,
- получение организацией наилучших экономических результатов

дополнительные цели кадровой политики

- ✓ **Экономические цели** являются производными от приоритетных производственных принципов сохранения конкурентоспособности организации, извлечения максимальной прибыли и минимизации затрат. Кадровые решения призваны оптимизировать соотношение между кадровыми затратами и производительностью труда.
- ✓ **Социальные цели** заключаются в улучшении материального и нематериального положения работников предприятия: заработная плата, социальные расходы, оборудование рабочих мест, организация условий труда и отдыха

Стратегические и оперативные задачи кадровой политики

- ✓ **К стратегическим задачам** кадровой политики можно отнести: поднятия престижа предприятия; анализ эффективности инвестиций в персонал; анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации, выявление проблем в кадровой работе, оценка кадрового потенциала и т.д.
- ✓ **К оперативным задачам** кадровой политики можно отнести: формирование структуры и штата, назначение, создание резерва, перемещение; соблюдение требований к рабочей силе на стадии ее найма (к образованию, полу, возрасту, стажу, уровню специальной подготовки и т.п.); создание и поддержка системы движения кадровой информации; обеспечение эффективности системы стимулирования труда; обеспечение программы развития, профориентация и адаптация сотрудников, формирование команд, профессиональная подготовка и повышение квалификации и т.д.

Требования к кадровой политике (КП) современной организации

1. КП должна быть тесно **связана со стратегией развития** предприятия в области кадрового обеспечения
2. КП **должна быть гибкой**, обеспечивая одновременно и стабильность и динамичность
3. КП **должна быть экономически обоснованной**, исходить из реальных финансовых возможностей предприятия в вопросах затрат на персонал и инвестиций в развитие персонала.
4. КП должна создавать не только благоприятные условия труда, но **обеспечивать возможность продвижения** по службе и необходимую **степень уверенности в завтрашнем дне.**

Основные принципы формирования кадровой политики

- **системность** - учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих кадровой работы;
- **комплексность** - необходимость всех сфер кадровой деятельности;
- **эффективность** - любые затраты на мероприятия в этой области должны окупаться через результаты хозяйственной деятельности.

формирование и реализация кадровой политики

Формируется руководством, Реализуется кадровой службой

Отражается в нормативных документах:

- ✓ в уставе предприятия;
- ✓ правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ коллективном договоре;
- ✓ штатном расписании предприятия;
- ✓ положении об оплате и премировании труда;
- ✓ положении о подразделениях;
- ✓ трудовом договоре;
- ✓ должностных инструкция;
- ✓ корпоративном стандарте;
- ✓ положение об аттестации сотрудников и т.д.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ