

Совершенствование
кадровой
политики ОАО «Х»

Кадровая политика организации

- Кадровая политика организации — генеральное направление работы с персоналом, отражающее совокупность принципов, методов, набор правил и норм в области работы с персоналом, которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы.

Задачи кадровой политики

определение требований к персоналу

прием на работу людей, соответствующих потребностям фирмы

выработка общей концепции управления персоналом

осуществление обучения и развития персонала;

- Цель кадровой политики — обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.

Цели кадровой политики

- формирование и поддержка эффективной работы

профессиональное развитие работников;

совершенствование организации и стимулирование труда.

обеспечение условий для выполнения Законодательств о труде

рациональное использование кадрового потенциала

Формирование кадровой политики

Факторы внешней среды — те, которые организация как субъект управления не может изменить, но должна учитывать для правильного определения потребности в персонале и оптимальных источников покрытия этой потребности.

Факторы внутренней среды — это факторы, которые поддаются управляющему воздействию со стороны организации.



Направления кадровой политики

характеристики основных направлений кадровой

| Направления | Принципы | Характеристика |
|--|---|---|
| 1. Управление персоналом организации | Принцип одинаковой необходимости достижения индивидуальных и организационных целей (основной) | Необходимость искать честные компромиссы между администрацией и работниками, а не отдавать предпочтение интересам организации |
| 2. Подбор и расстановка персонала | Принцип: соответствия профессиональной компетенции практических достижений индивидуальности | Соответствие объема заданий, полномочий и ответственности возможностям человека Уровень знаний, соответствующий требованиям должности Требуемый опыт, руководящие способности (организация собственной работы и подчиненных) Облик, интеллектуальные черты, характер, намерения, стиль руководства |
| 3. Формирование и подготовка резерва для выдвижения на руководящие должности | Принцип: 1. конкурсности 2. ротации 3. индивидуальной подготовки 4. проверки делом 5. соответствия должности 6. регулярности оценки индивидуальных качеств и возможностей | 1. Отбор кандидатов на конкурсной основе 2. Планомерная смена должностей по вертикали и горизонтали Подготовка резерва на конкретную должность по индивидуальной программе 3. Эффективная стажировка на руководящих должностях 4. Степень соответствия кандидата на должность в настоящий момент 5. Оценка результатов деятельности, собеседования, выявление склонностей и т. п. |

| | | |
|---|---|---|
| <p>4. Оценка и аттестация персонала</p> | <p>Принцип:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. отбора показателей оценки 2. оценки квалификации 3. оценки выполнения заданий | <ol style="list-style-type: none"> 1. Система показателей, учитывающих цель оценок, критерии оценок, частоту оценок 2. Пригодность, определение знаний, необходимых для выполнения данного вида деятельности 3. Оценка результатов деятельности |
| <p>5. Развитие персонала</p> | <p>Принцип:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. повышения квалификации 2. самовыражения 3. саморазвития | <ol style="list-style-type: none"> 1. Необходимость периодического пересмотра должностных инструкций для постоянного развития персонала 2. Самостоятельность, самоконтроль, влияние на формирование методов исполнения 3. Способность и возможность саморазвития |
| <p>6. Мотивация и стимулирование персонала, оплата труда.</p> | <p>Принцип соответствия оплаты труда объему и сложности выполняемой работы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Принцип равномерного сочетания стимулов и санкций 2. Принцип мотивации | <p>Эффективная система оплаты труда</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Конкретность описания задач, обязанностей и показателей 2. Побудительные факторы, влияющие на повышение эффективности труда |

Виды кадровой политики

Пассивная

Кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий.

Характерно отсутствие прогноза кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, диагностики кадровой ситуации в целом

Реактивная

Политика ориентирована на анализ причин, приводящих к кризису на предприятии (наличие конфликтов на производстве, отсутствие квалифицированной рабочей силы, отсутствие средств мотивации и стимулирования).

Превентивная;

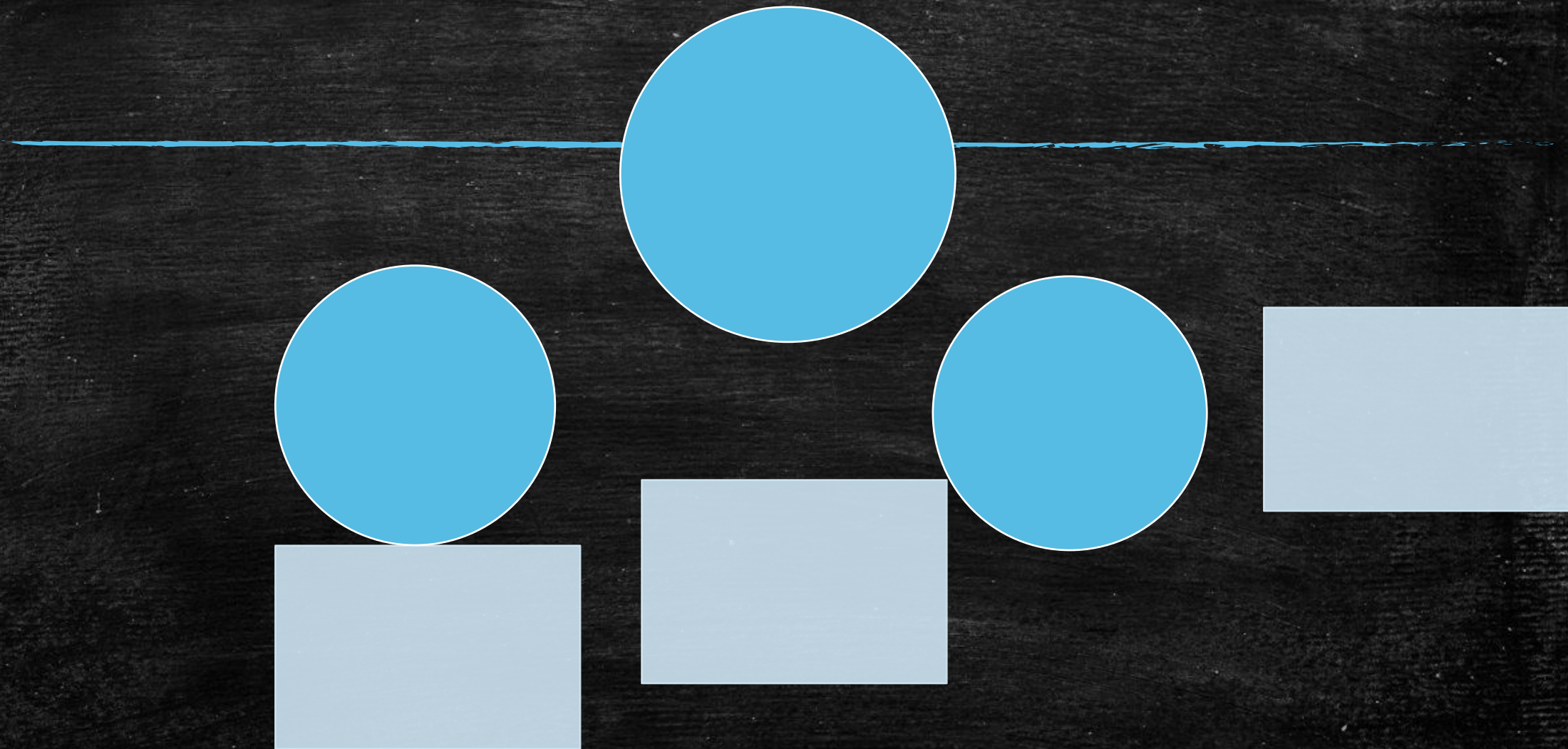
Осуществляется прогнозирование кадровой ситуации на среднесрочный период.

Наличие прогнозов о потребностях в кадрах, сформированы задачи по развитию персонала

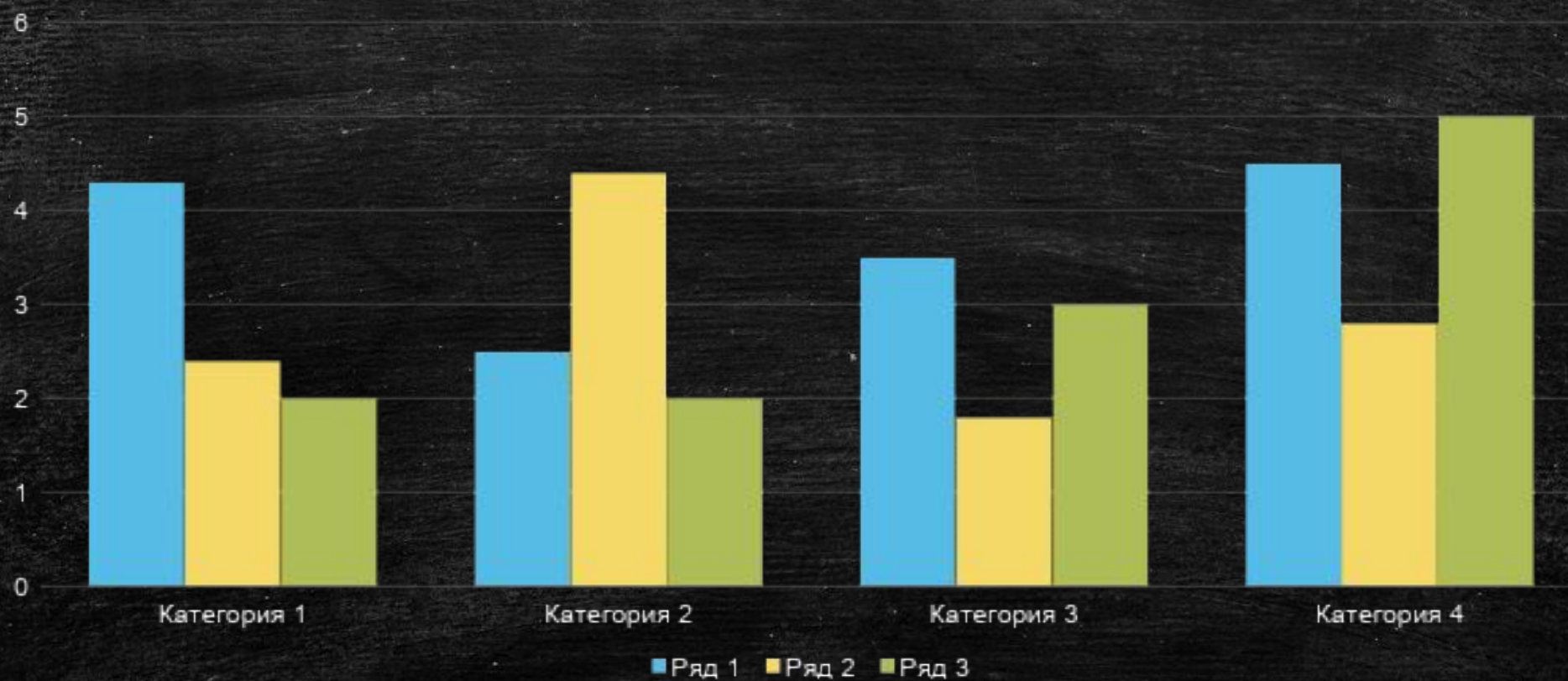
Активная.

Наличие не только прогнозов, но и средств воздействия на ситуацию, разработка антикризисных программ, постоянный мониторинг, корректировка с учетом изменений во внешней и внутренней среде.

Наличие средств мотивирования работниками



Макет «Заголовок и объект» с диаграммой



Макет «Два объекта» с таблицей

- Первый пункт маркированного списка.
- Второй пункт маркированного списка.
- Третий пункт маркированного списка.

| | Группа А | Группа Б |
|---------|----------|----------|
| Класс 1 | 82 | 95 |
| Класс 2 | 76 | 88 |
| Класс 3 | 84 | 90 |

Макет «Два объекта» с рисунком SmartArt

Группа А

- Задача 1
- Задача 2

Группа Б

- Задача 1
- Задача 2

Группа В

- Задача 1

- Первый пункт маркированного списка.
- Второй пункт маркированного списка.
- Третий пункт маркированного списка.



