

Составные элементы кадровой политики менеджмента

Жамашева Г.С., Касымбекова Д. - ЖАГУ

Кадровая политика должна быть направлена на наем эффективной рабочей силы, увеличение производительности посредством улучшения условий работы, улучшения отношений рабочих и руководства.

Основу концепции **управления трудовыми ресурсами** организации в настоящее время составляют возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами организации.

Изменения в экономической и политической системах нашей страны одновременно несут как большие возможности, так и серьезные угрозы для каждой личности и устойчивости ее существования..

Существует ряд принципов, составляющих основу кадровой политики. Среди них – демократизация управления, от которой зависит готовность к сотрудничеству, знание отдельных людей и их потребностей, справедливость, соблюдение равенства и последовательность.

Исходными положениями кадровой политики являются следующие аспекты:

-политика занятости – обеспечение эффективным персоналом и побуждение его к получению удовлетворения от работы посредством создания привлекательных работ, безопасности и возможности для продвижения. Гарантии занятости для персонала делают любую организацию более прибыльной и конкурентоспособной.

-политика обучения – обеспечение соответствующими обучающими мощностями, чтобы работники могли улучшить использование своих нынешних обязанностей и подготовиться к продвижению.

-политика оплаты труда – предоставление более высокой зарплаты, чем в других организациях, в соответствии со структурой, определенной способностями, опытом, ответственностью.

-политика производственных отношений – установление процедур для простого решения трудовых проблем.

-политика благосостояния – обеспечение услуг и льгот, более благоприятных, чем у других нанимателей, социальные условия отдыха должны быть желанны для работников и взаимовыгодны для них и организации.

Каждое из этих направлений требует точного выполнения посредством охвата таких субъектов, как:

-занятость (анализ рабочих мест, методы найма, способы отбора, наем стариков и инвалидов, продвижение по службе, отпуска, увольнение),

-обучение (проверка новых работников, практическое обучение, развитие),

-оплата труда (льготные схемы, скользящие ставки, учет различий в жизненном уровне),

-трудовые отношения (шаги по установлению лучшего стиля руководства, отношения с профсоюзами),

-благосостояние (пенсии, пособия по болезни, транспортные услуги, жилье, питание, помощь в личных проблемах и т. п.).

Кадровая политика призвана создавать условия для мотивации более высокой производительности труда персонала и удовлетворенности работой. Недооценка роли человеческого фактора в условиях экономического кризиса привела к потере высококвалифицированных кадров, к разбазариванию стратегически важного имущества.

Инновационный характер деятельности, приоритетность вопросов качества товаров и услуг изменили требования к работнику, повысили значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма.

Главный стратегический курс нынешнего руководства должен быть направлен на высокий уровень образования, квалификации и этики работников, предоставление им условий для расширения знания. Поэтому происходит преломление традиционных взглядов управленческого персонала, опирающихся на интуицию и опыт на более научный, позволяющий разработать **четкую кадровую политику**, способствующую более эффективному использованию трудовых ресурсов.

Концепцию долгосрочной, ориентированной на будущее кадровой политики можно реализовать, основываясь на основных элементах кадрового менеджмента, позволяющих согласовать и уравнивать интересы работодателей и работников.

К составным элементам кадрового менеджмента относятся:

1. Кадровое планирование
2. Оперативный план работы с кадрами
3. Набор и отбор кадров
4. Определение зарплаты и льгот
5. ПрофорIENTATION и социальная адаптация кадров
6. Профессиональное обучение
7. Оценка кадров и результата их трудовой деятельности

1. Сущность **кадрового планирования** заключается в том, что оно имеет задачи предоставления людям рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии с их способностями, склонностями и требованиями производства. Оно осуществляется как в интересах организации, так и в интересах ее персонала. Оно должно создавать условия для мотивации более высокой производительности труда и удовлетворенности работой. Одной из задач здесь является учет интересов всех работников организации.

Кадровое планирование должно дать ответ на следующие вопросы:

-сколько работников, какой квалификации, когда и где будут необходимы?

-как лучше использовать кадры в соответствии с его способностями?

-каким образом обеспечить развитие кадров и поддержания их знаний в соответствии с запросами организации?

-каких затрат потребуют запланированные кадровые мероприятия?

2. Кадровое планирование реализуется посредством осуществления целого комплекса взаимосвязанных мероприятий, объединенных в оперативном плане работы с кадрами.

3. Набор кадров заключается в создании необходимого резерва кандидатов на все виды должности, из которых руководство отбирает наиболее подходящих для нее работников.

К средствам внешнего набора кадров относятся: публикация объявлений в средствах массовой информации, обращение к средствам массовой информации, обращение к агентствам трудоустройства...

К средствам внутреннего набора относятся: продвижение по службе, замещение вакантных должностей и т. п.

При отборе кадров используются следующие методы:

-испытания – измерение способности выполнения задач, связанных с предполагаемой работой, оценка психологических характеристик (уровень интеллекта, энергичность, откровенность и т. п.),

-собеседование – проведение интервью.

4. Заработная плата – денежное вознаграждение, выплачиваемое организацией работнику за выполненную работу.

Структура зарплаты в организациях определяется с помощью анализа обследования уровня заработной платы, условий на рынке труда, а также прибыльности организации.

Основные виды дополнительных льгот: премии, компенсационные выплаты при выходе в отставку, доплаты за повышение квалификации и стаж работы, оплаченные отпуска, страхование, пенсионное обеспечение, льготное обучение и т. п.

5. Профорientация и социальная адаптация кадров. Руководство должно использовать целый ряд способов, как официальных, так и неофициальных, для того, чтобы ввести работника в трудовой коллектив.

6. Профессиональное обучение, переподготовка и повышение квалификации кадров.

Обучение персонала позволит использовать собственные производственные ресурсы без поиска новых высококвалифицированных кадров на внешнем рынке труда.

Существует две формы обучения кадров:

-на рабочем месте (методы: усложняющихся заданий, ротация, инструктаж, делегирование полномочий и т. п.),

-вне рабочего места (методы: лекции, семинары, деловые игры, конференции и т. п.).

7. Оценка кадров и результата их трудовой деятельности. Руководителю необходимо определить степень эффективности труда кадров. В этом заключается цель оценки результатов деятельности, которую, представляет собой функция контроля.

Оценка результатов позволит руководству определить наиболее эффективных работников и реально поднять уровень их достижений, переводя на более привлекательные должности.

По мере накопления капитала и опыта, грамотными предпринимателями кризисные предприятия постепенно переходят в руки эффективных собственников, которые формируют молодые управленческие команды, владеющие современными рыночными инструментами принятия продуктивных решений.

Стратегия усиления кадрового потенциала предприятия являются первым действием, касающимся всех отделов, в особенности отделов маркетинга и сбыта, бухгалтерии и финансов, является подбор на вакантные должности специалистов, отвечающих требованиям времени.

Главным звеном кадровой политики является повышение квалификации персонала, устранение дублирования, налаживание взаимодействия между подразделениями и цели оздоровления. В большинстве случаев наблюдаемый избыток персонала на кризисных предприятиях - одна из причин высоких издержек производства и непродуктивного управления кадрами.

Список используемой литературы

1. Анискин Ю.П. Организация и управление кадрами: учебное пособие, 2001г.
2. Баканов М. И., Шеремет А. Д. Теория экономического анализа: учебник, 2002г.
3. Брюк Р. Калинин Е.В. и др. Малый бизнес: выход из экстремальных ситуаций: учебное пособие, 2001г.
4. Бычков В.В. Организация малого предпринимательства: учебное пособие, 2003г