



**Учебный
центр
ЗНАНИЯ**

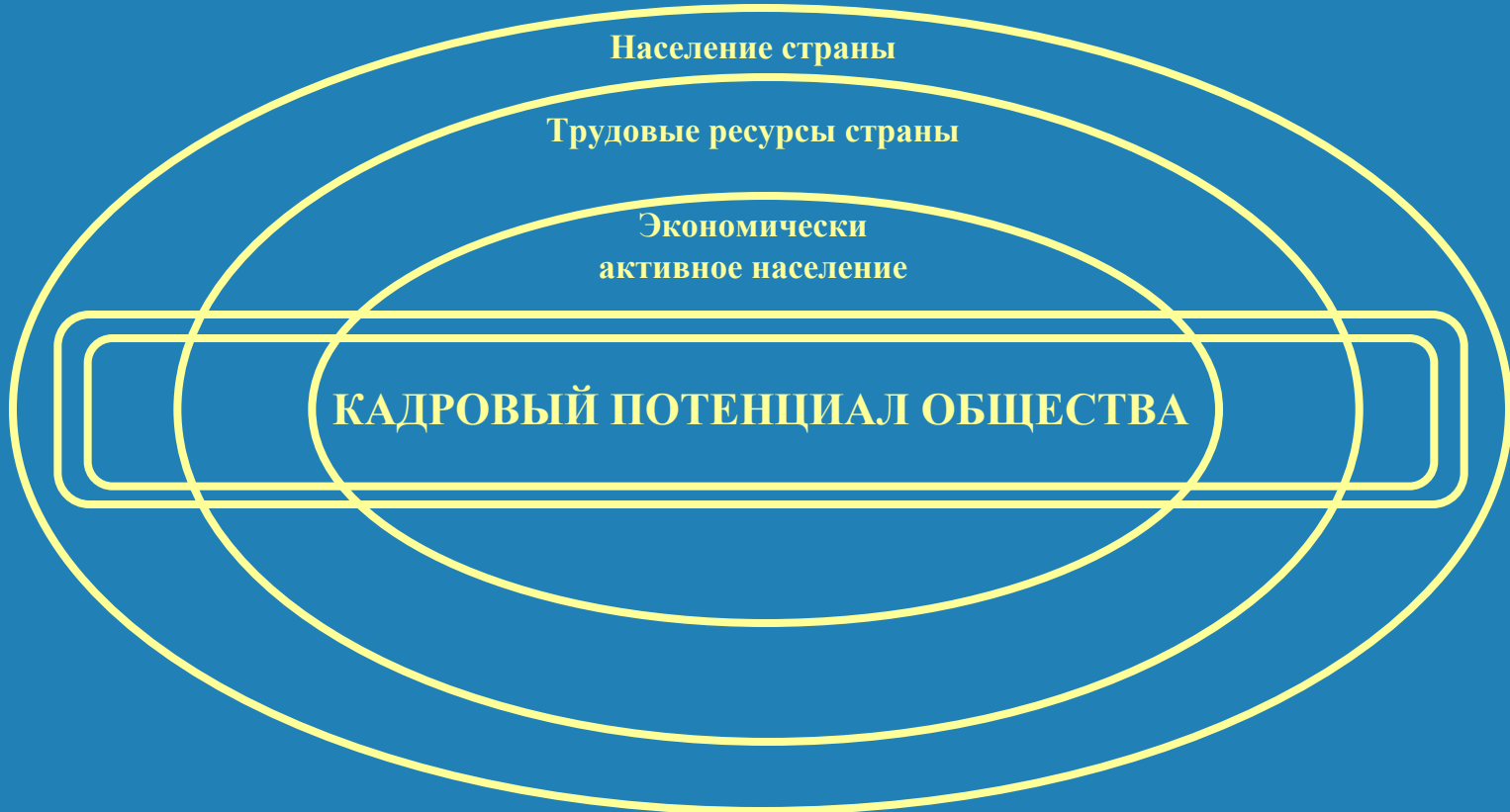
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ КАК СТРАТЕГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ, РАЗВИТИЯ, ВОСТРЕБОВАННОСТИ КАДРОВОГО СОСТАВА



ПЛАН

- 1. Сущность и содержание кадровой политики**
- 2. Основные факторы, определяющие характер и содержание кадровой политики**
- 3. Структура кадровой политики**

ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА



Государственная кадровая политика

Государственная политика в сфере занятости

Социальная политика государства

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ*

- **Кадровая политика** - *генеральное направление в кадровой работе, определяемого совокупностью наиболее важных, принципиальных положений, выраженных в решениях организации на длительную перспективу или отдельный период*
- "главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов";
- "стратегия управления процессом воспроизводства и рационального использования профессионального потенциала общества";
- "одно из ведущих направлений деятельности..., охватывающее разработку организационных принципов работы с людьми, формирование дееспособных трудовых коллективов и рациональное использование трудового потенциала страны";

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ –

генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, 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.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ – это «генеральная линия и принципиальные установки в работе с персоналом на длительную перспективу, которая находит конкретное выражение в виде административных и моральных норм поведения работников на предприятии».

Егоришин А.П. Управление персоналом. – Н. Новгород, 1997. С. 24.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ – это «сознательная, целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, обеспечивающая согласование целей и интересов организации, работодателя и работников».

Маслов Е.В. Управление персоналом. М.; Новосибирск, 2014. С.78.

Кадровая политика – деятельность и система отношений, объектом которой являются способности человека, представляет одну из важнейших слагаемых в структуре управленческой деятельности субъекта управления

*Кадровая политика: монография; под общ. ред. А.И.Турчинова.-
М.: Изд-во РАГС, 2009.*

Термин «кадровая политика» может иметь широкое и узкое толкование:

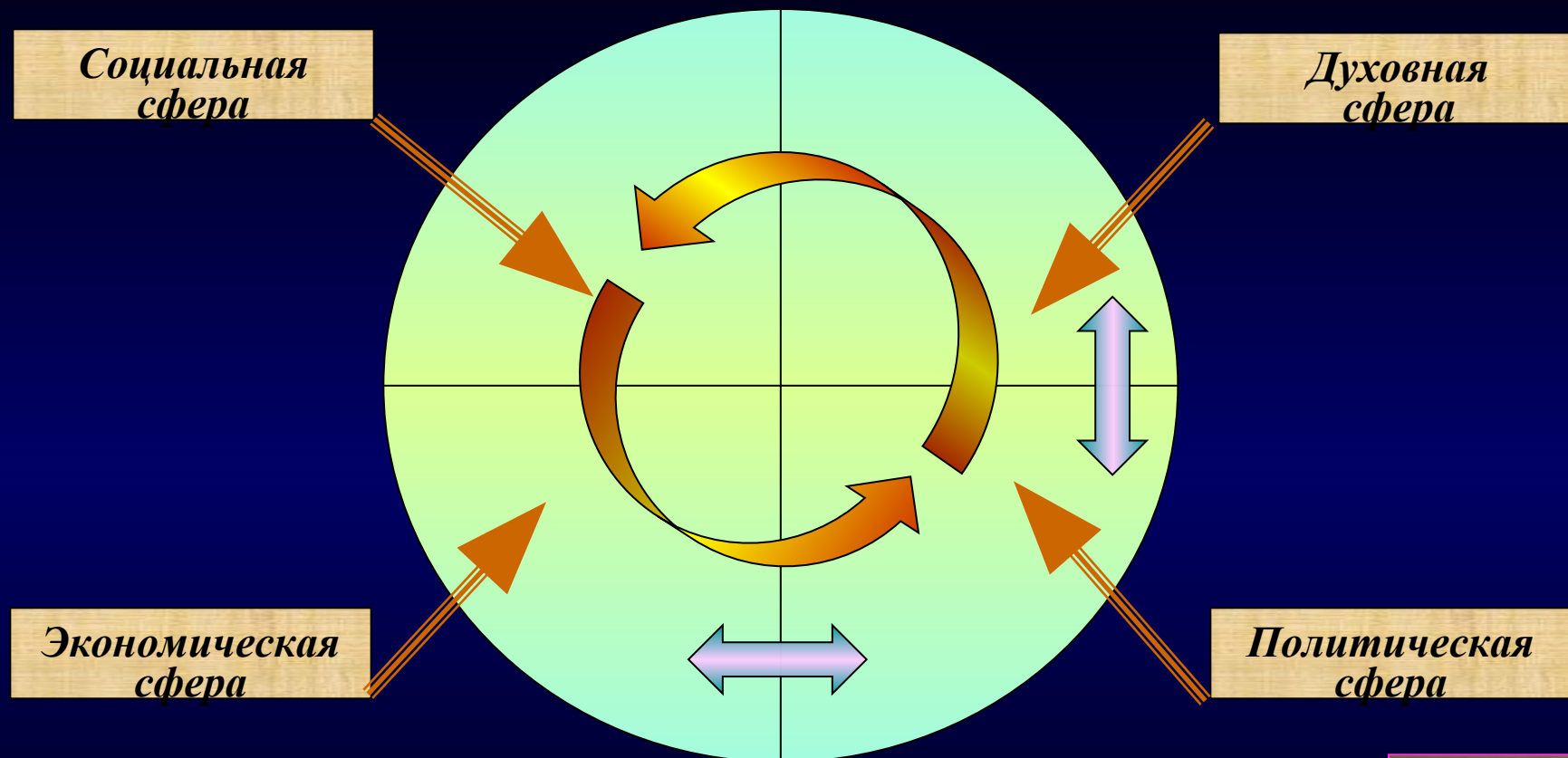
В широком смысле-

■ *«это система осознанных и определенным образом сформулированных и закреплённых правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие с долговременной стратегией организации».*

■ В узком смысле-

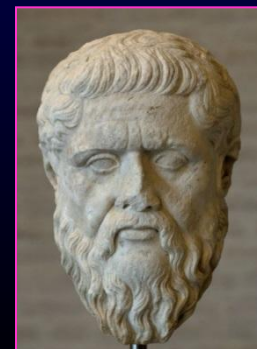
«набор конкретных правил, пожеланий и ограничений {зачастую неосознанных}, реализующихся как в процессе непосредственных взаимодействий между сотрудниками, так во взаимоотношениях между работниками и организацией в целом».

ПРОЦЕСС ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ С ОСНОВНЫМИ СФЕРАМИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВА



«управление людьми - искусство жить вместе, т.е. искусство
сосуществования»

(Платон)



ПРОЦЕСС ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ С ИДЕОЛОГИЕЙ

Идеология - система взглядов и идей, в которых осознаются и оцениваются отношения людей к действительности и друг к другу, которые выражают интересы различных социальных классов, групп, обществ



«Идеология – орудие «духовного унижения» той или иной политической силы»

(Николло Макиавелли, итальянский политик и ученый)

ПРОЦЕСС ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ С МОРАЛЬЮ

регулирование общественных отношений
обусловленность социальными интересами

мораль

**общее
различия**

кадровая политика

раньше социальной
политики и
государства

возникновение

вместе с
государством

силу общественного
мнения, убеждения,
совесть

опирается на:

силу государства,
убеждение,
стимулирование

добро и зло, сущее и
должное

критерии оценки

польза, выгода
или вред

сочетание общих и
групповых

ценности

универсальные

ПРОЦЕСС ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ С ЭКОНОМИКОЙ



Кадровая политика

это стратегия

по формированию, развитию и обеспечению востребованности кадрового состава организации, разрабатываемая и реализуемая наделенными соответствующими полномочиями субъектами

Кадровая политика государственной службы -

это деятельность

органов управления, работников кадровых подразделений по реализации кадровой стратегии, направленная на поиск, оценку, отбор, профессиональное развитие персонала, его мотивацию и стимулирование к выполнению задач, стоящих перед государственными органами.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

- **Во-первых**, кадровая политика всегда направлена на решение стратегических задач в сфере управления кадрами.
- **Во-вторых**, кадровая политика задает абстрактную модель отношений с кадрами как объектом социального управления и связана с выработкой норм и правил, регулирующих кадровые отношения и кадровые процессы.
- **В-третьих**, эффективная кадровая политика:
 - - соответствует официальным целям и стратегическим задачам;
 - - охватывает все важные аспекты кадровой работы;

Государственная кадровая политика

С одной стороны, – это идеология, социально-политический и управленческий процесс, стратегия государства по воспроизводству (формированию), развитию и востребованности кадрового потенциала общества.

С другой стороны, - это система научно-обоснованных и закрепленных в нормативно-законодательных документах целей, задач, принципов, приоритетов деятельности государственных органов по установлению и регулированию кадровых процессов и отношений в конкретных условиях развития общества

Государственная кадровая политика - **общенациональная стратегия** формирования, развития, востребованности и рационального использования профессионального потенциала общества, кадров.

■ Государственная кадровая политика РФ - одно из **приоритетных направлений деятельности государства** по координации мероприятий, проводимых в целях развития и совершенствования всего трудового потенциала страны.

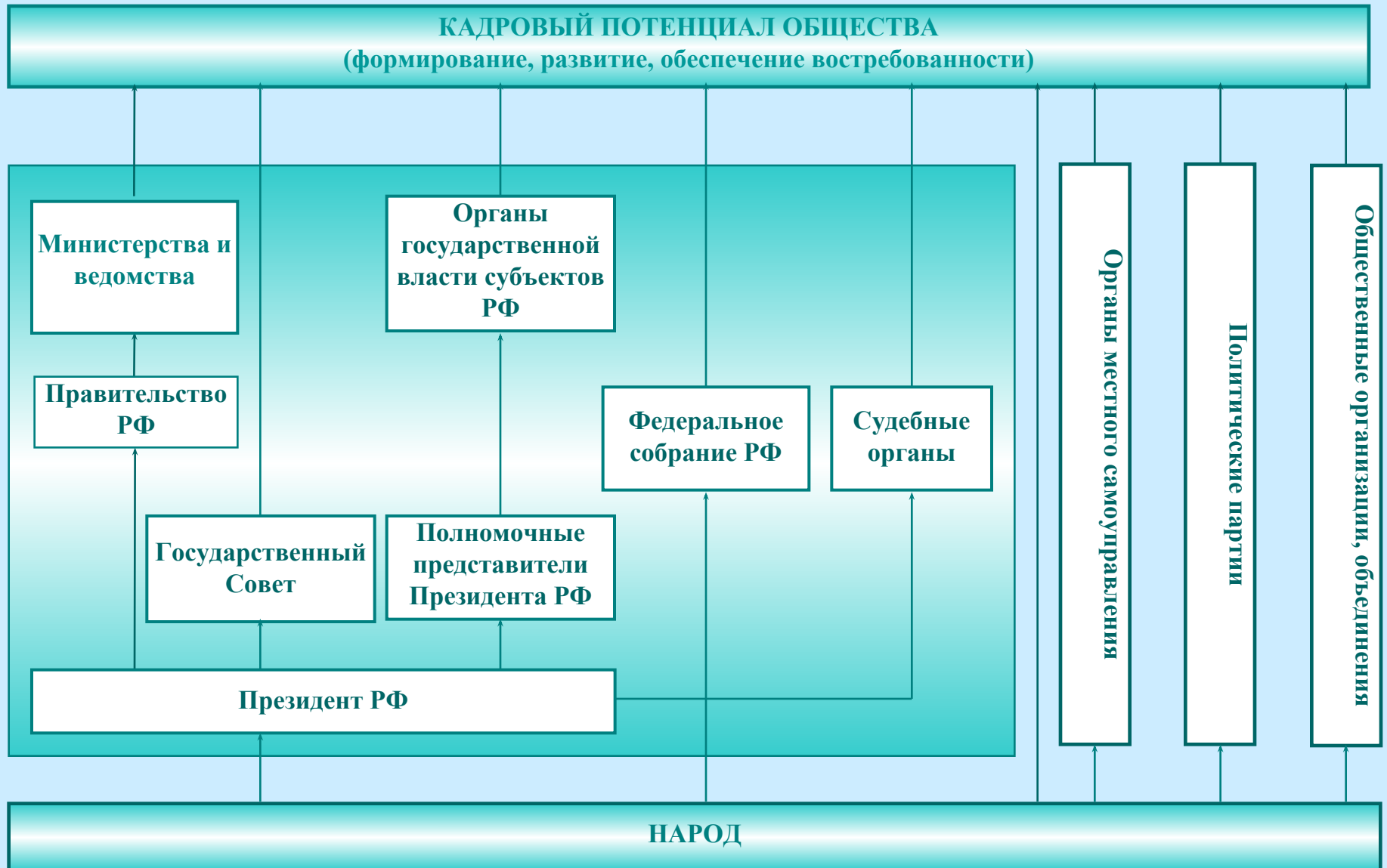
КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ



СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТИПОВ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Кадровый процесс	Тип кадровой политики	
	открытая	закрытая
Набор персонала	Ситуация высокой конкуренции на рынке труда	Ситуация дефицита рабочей силы, отсутствие притока новых рабочих рук
Адаптация персонала	Возможность быстрого включения в конкурентные отношения, внедрение новых для организации подходов, предложенных новичками	Эффективная адаптация за счет института наставников (“опекунов”), высокой сплоченности коллектива, включение в традиционные подходы
Обучение и развитие персонала	Часто проводится во внешних центрах, способствует заимствованию нового	Часто проводится во внутрикорпоративных центрах, способствует формированию единого взгляда, общих технологий, адаптировано к работе организации
Продвижение персонала	Затруднена возможность роста, так как преобладает тенденция набора персонала	Предпочтение при назначении на вышестоящие должности всегда отдается сотрудникам компании, проводится планирование карьеры
Мотивация и стимулирование	Предпочтение отдается вопросам стимулирования (внешней мотивации)	Предпочтение отдается вопросам мотивации (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности, социальном принятии)
Внедрение инноваций	Постоянное инновационное воздействие со стороны новых сотрудников, основной механизм инноваций — контракт, определение ответственности сотрудника и организации	Необходимость специально инициировать процесс разработки инноваций, высокое чувство причастности, ответственности за изменения за счет осознания общности судьбы человека и предприятия

СУБЪЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ



ОБЪЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ



Основные особенности

государственной кадровой политики (ГКП)

1

Это стратегия государства по воспроизводству и востребованию кадрового потенциала общества

2

разрабатывается на основе общесоциологических закономерностей развития общества, сферы труда, науки, техники, технологий

3

разрабатывается на основе изучения тенденций социального развития



Вебер Р. Избранные произведения.
М., 1950. С. 89.

Основные особенности

государственной кадровой политики (ГКП)

4

Государство имеет легитимное право для ее разработки.
(ст.Конституции РФ)

5

ГКП задаются наиболее **общие правовые основы** для разработки КП общества и других ее субъектов

6

Объектом ГКП является **кадровый потенциал общества** в целом, а также **принципы трудовых и кадровых отношений**



Анри Файоль. **Управление как администрирование.**
Функции управления.
М., 1971. С. 112.

ФАКТОРЫ, которые определяют содержание принципов кадровой политики

цели и задачи

социальная база

ценности

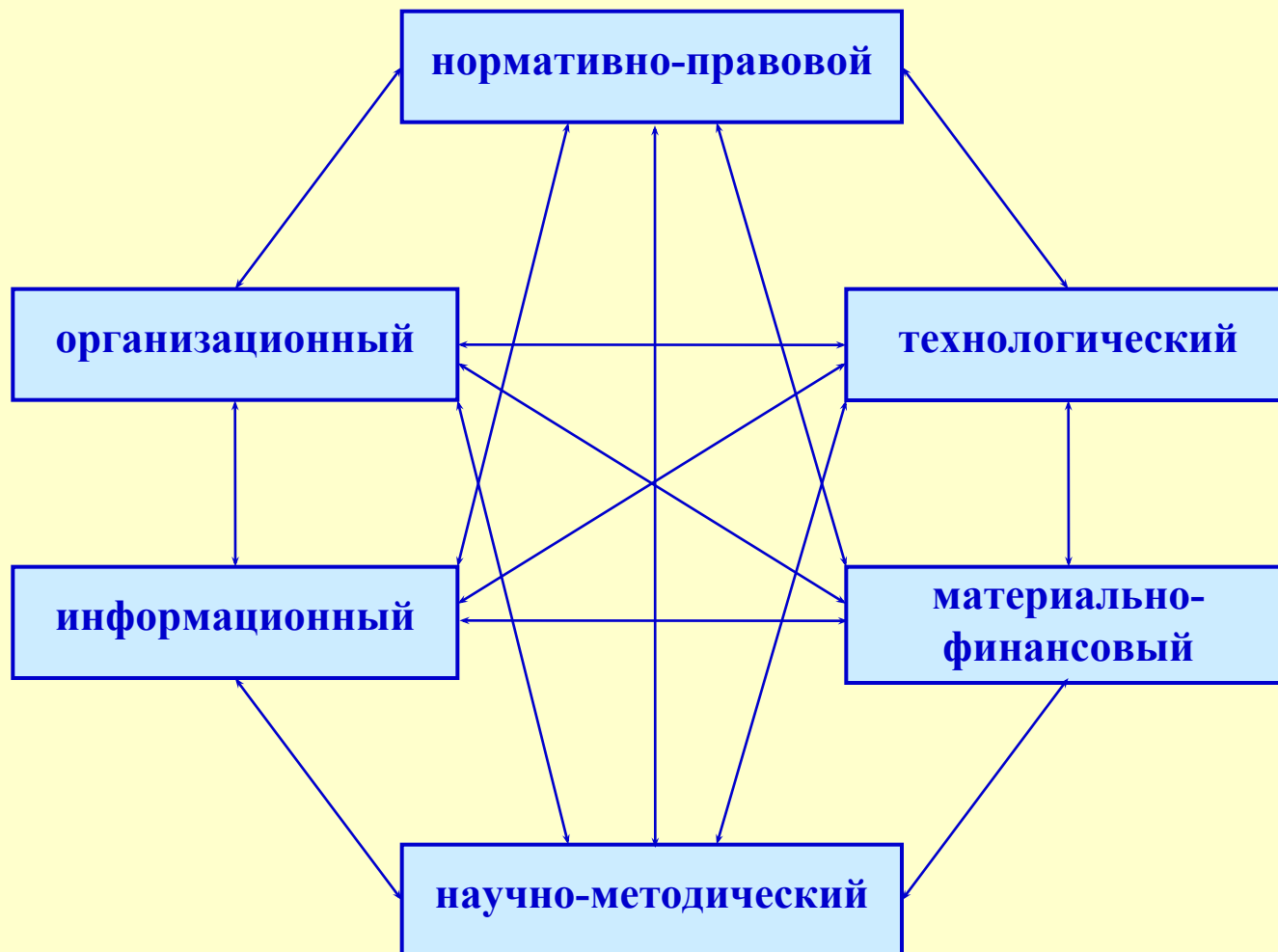
наличие ресурсов

традиции

профессионализм субъектов

МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Система, преобразующая концептуальные идеи в реальную практику формирования, развития и обеспечения востребованности кадрового потенциала.





**Учебный
центр
ЗНАНИЯ**

Спасибо за внимание!