

Политика управления человеческими ресурсами.

Аннотация: в данной статье мы рассмотрели и проанализировали политику управления человеческими ресурсами.

Политика управления человеческими ресурсами – это система принципов и концептуальных подходов к **управлению** персоналом, обеспечивающих успешное развитие Компании и гармоничное сочетание интересов работников Общества, акционеров, потребителей и государства.

Кадровая политика предприятия — это совокупность мер, направленных на работу с персоналом с целью оптимизировать баланс обновления и сохранения кадров в компании, полностью удовлетворяющих ее запросам. Основные направления кадровой политики со временем формируются в каждой организации и могут быть задокументированы.

Реализация кадровой политики организации начинается с определения возможностей компании по управлению своими работниками и выявления тех задач кадровой политики, которые требуют усовершенствования или включения в общий перечень к выполнению. Стратегия формирования кадровой политики в большинстве своем зависит от следующих факторов: Цели, преследуемые компанией, и тип ее деятельности;

Ценности и Методы управления;

Финансовые возможности;

Кадровый потенциал.

Но всегда следует помнить что, для того чтобы построить эффективную и действенную кадровую политику управления персоналом необходим четкое понимания целепологания — Зачем вы это делаете — и здравая оценка своих финансовых ресурсов.

Направлениями, составляющими сущность кадровой политики, являются: управление существующими кадрами с целью увеличения продуктивности работы компании и обеспечения сотрудникам комфортных условий для выполнения своих обязанностей; подбор нового персонала в соответствии с требованиями компании по его компетентности, уже имеющимся практическим достижениям и определенным индивидуальным чертам; отбор кандидатов на премирование или повышение в должности;

подготовка квалифицированных кадров из имеющихся сотрудников для замещения более высокой должности; контроль работы персонала, оценка квалификации каждого работника и его трудовая аттестация; внедрение методик совершенствования кадров, то есть организация путей для повышения квалификации работников, посещения обучающих курсов или семинаров по саморазвитию; разработка системы мотивации кадров компании, например, составление условий для получения премий.

Основные типы кадровой политики

К основным типам кадровой политики относят следующие четыре методики: Пассивная кадровая политика сводится лишь к ликвидации негативных последствий работы кадров компании и выполнения требований трудового законодательства и кадрового делопроизводства. Такая политика не подразумевает вложения серьезных средств руководством для активного прогнозирования и реализации кадровых потребностей, а также баланса между комфортом и производительностью сотрудников. Основная цель кадровой политики пассивного типа — погасить возможные форс-мажорные ситуации с персоналом и выполнить минимальные требования кадрового законодательства и делопроизводства.

Самым открытым типом кадровой политики и рекомендуемым для применения на практике в больших организациях является активная технология кадровой политики. Такой метод включает в себя своевременное прогнозирование настроений в коллективе, быстрое реагирование на

конфликты и их исправление без кардинальных мер, постоянный контроль внутренних процессов и составление программ, которые улучшат эффективность работы как коллектива в целом, так и каждого отдельного работника.

Реактивный тип кадровой политики подразумевает под собой контроль со стороны начальства работы с персоналом, взаимодействия между работниками в коллективе и своевременное предупреждение назревающих конфликтов. Превентивная кадровая политика отличается лишь тем, что в таком случае руководство имеет возможность составлять прогноз развития взаимоотношений в коллективе, но инструмента для решения конфликтов не имеет. Рекомендации по совершенствованию кадровой политики Для составления путей совершенствования кадровой политики необходимо сначала оценить ситуацию в компании.

С этой целью проводится анализ: состава персонала, как количественный, так и качественный; текучести кадров; эффективность проводимой кадровой политики и стратегии управления персоналом. Если результаты оценки показали неудовлетворительный результат, например, наблюдается высокий процент увольнений, сотрудники не заинтересованы в своей работе и в коллективе возникают частые конфликты, то руководству следует задуматься над тем как выстроена система подбора, обучения, оценки и мотивации персонала. Не лишним будет обратить внимание и на то: как выстроены внутренние коммуникации и взаимоотношения в коллективе; каково качество лидерских компетенций у менеджеров; какие нормы поведения поощряются в коллективе.

Список литературы:

1. <https://hrhelpline.ru/kadrovaya-politika-upravleniya-personalom/>
2. ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОАО «ОГК-2», 2012г.