ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ ДО ТЕМИ 2

Мета: з’ясувати основні завдання кадрової політики підприємства; її об’єкти та суб’єкти. Засвоїти типи та систему принципів кадрової політики; місце стратегії управління персоналом у системі стратегічного управління організацією.

Ключові слова теми: кадрова політика, відкрита кадрова політика, закрита кадрова політика, принципи кадрової політики, чинники формування кадрової політики, стратегія управління персоналом, кадрова стратегія.

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою № 2 «Кадрова політика організації»

Опанувавши тему, студенти будуть знати:

* сутність і значення кадрової політики організації;
* складові кадрової політики;
* типи та принципи кадрової політики;
* чинники впливу на формування кадрової політики підприємства.

Опанувавши тему, студенти будуть вміти:

* оцінювати повноту і якість кадрової політики та її складових;
* оволодівати навичками формування кадрової політики організації;
* досягти усвідомлення впливу чинників на формування кадрової політики.

За основними результатами навчання після вивчення теми «Кадрова політика організації» будуть сформовані фахові компетенції, які дадуть студентам знання та вміння для розв’язання численних практичних завдань, а саме вміння: формувати та розробляти кадрову політику організації.

Питання для обговорення

1. Визначте основні завдання сучасної кадрової політики підприємства.
2. В чому полягає зміст кадрової політики на різних етапах життєвого циклу підприємства?
3. Здійсніть порівняльну характеристику пасивної, реактивної, превентивної та активної кадрової політики. Визначте умови застосування різних типів кадрової політики підприємств.
4. Які принципи впливають на формування кадрової політики підприємства?
5. Охарактеризуйте систему чинників, що визначають кадрову політику підприємства. Наведіть відповідні приклади.

Групові завдання

1. Визначте кадрові заходи у різних типах кадрової політики.
2. Відповідно до перспективи розвитку організації, в якій Ви бажаєте працювати, визначте внутрішні та зовнішні чинники формування кадрової політики.

Таблиця 2.1.

Чинники формування кадрової політики організації

|  |  |
| --- | --- |
| Внутрішні чинники кадрової політики | Зовнішні чинники кадрової політики |
|  |  |
|  |  |

1. Нижче перераховані функції, які формують систему управління персоналом. Згрупуйте їх і побудуйте функціональні підсистеми управління персоналом:
* маркетинг персоналу;
* планування, організація і контроль підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу;
* розробка стратегії управління персоналом;
* розробка кадрової політики;
* планування кадрової роботи;
* найм і відбір компетентних працівників;
* аналіз кадрового потенціалу, прогнозування і визначення потреби в висококваліфікованих фахівцях та робітниках;
* оцінка професійних, ділових і особових якостей працівників з метою їх раціонального використання;
* оцінка персоналу;
* створення умов для розвитку персоналу;
* планування ділової кар’єри;
* участь в розробці організаційної структури, штатного розпису організації;
* організація обліку руху персоналу;
* вивчення причин плинності персоналу і розробка заходів з її зниження;
* мотивація праці працівників;
* компенсаційна політика працівників;
* участь в розробці та впровадженні планів соціального розвитку підприємства;
* формування трудового колективу (групові й особові взаємо­відносини, морально-психологічний клімат);
* трудова адаптація молодих фахівців;
* дослідження соціально-психологічних ситуацій;
* розробка і застосування сучасного стилю і методів управління персоналом;
* застосування законів про працю, вирішення правових питань в трудових стосунках;
* участь в розробці корпоративної культури;
* участь у забезпеченні гідних умов праці, економічної, кадрової та інформаційної безпеки;
* організація роботи з працівниками, що звільняються;
* ведення особистих справ працівників;
* організація реклами;
* розвиток культурного і фізичного виховання працівників.

Індивідуальні науково-дослідні завдання

1. Які особливості політики управління персоналом в умовах різних моделей ринку праці?
2. Скласти перелік основних причин неефективної кадрової політики управління персоналом систематизуючи види, напрями і шляхи реалізації кадрової політики управління персоналом та розробити заходи щодо їх усунення. Результати занести в таблицю 2.1.

Таблиця 2.2.

Заходи щодо вдосконалення кадрової політики підприємства

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Причини неефективності кадрової політики підприємства | Заходи щодо вдосконалення кадрової політики підприємства |
| 1. |  |  |
| 2. |  |  |
| 3. |  |  |
| 4. |  |  |