ТЕМА 2.

КАДРОВА ПОЛІТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ

Теоретичні питання робочої програми

1. Поняття і значення сучасної кадрової політики підприємств. Об’єкти та суб’єкти кадрової політики.
2. Типи кадрової політики організації.
3. Система принципів кадрової політики організації.
4. Зовнішні та внутрішні чинники впливу на формування кадрової політики підприємства.
5. Основні завдання кадрової політики в сучасних умовах.

Короткий виклад основного матеріалу теми

Кадрова політика організації - генеральний напрям кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм, організаційного механізму для визначення цілей і завдань, спрямованих на збереження, зміцнення і розвиток кадрового потенціалу, на створення кваліфікованого і високопродуктивного згуртованого колективу, здатного своєчасно реагувати на мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації [14, с. 191].

Кадрова політика виконує такі основні завдання:

* дослідження внутрішнього та зовнішнього ринку праці з метою своєчасного залучення висококваліфікованого персоналу, необхідної кількості відповідно до стратегії розвитку організації;
* забезпечення персоналу гідними умовами праці відповідно до чинного трудового законодавства прав і обов’язків громадян;
* удосконалення форм і методів навчання з метою освоєння інноваційних технології; раціональне використання персоналу;
* формування позитивного бренду роботодавця, розвиток корпоративної культури та поліпшення психологічного клімату в колективі тощо.

На формування кадрової політики мають вплив як внутрішні, так і зовнішні фактори.

До зовнішніх факторів відносяться:

* трудове законодавство України;
* діяльність профспілок;
* економічна кон’юнктура;
* стан внутрішнього та зовнішнього ринку праці та перспективи його розвитку.

Внутрішніми факторами формування кадрової політики є:

* організаційна структура, мета і стратегія організації;
* територіальне розміщення;
* інноваційні технології;



* корпоративна культура;
* компетентність і творчий потенціал працівників, можливості його зміни в перспективі;
* фінансовий стан організацій, які визначають допустимий рівень витрат на розвиток персоналу;
* гідний рівень оплати праці.

Традиційно вирізняють два типи кадрової політики: відкриту і закриту.

Відкрита кадрова політика відзначається тим, що найм на роботу проводиться на конкурсній основі відповідно до розроблених квалі­фікаційних вимог до кандидатів і дає можливості працівнику в майбутньому займати посади відповідно до рівня компетентності.

Закрита кадрова політика виділяється тим, що організація залучає новий персонал за рахунок внутрішніх джерел (своїх працівників просуває на вищі посади), завжди працює в умовах дефіциту висококваліфікованих людських ресурсів.

Кожна організація розробляє свої власні принципи кадрової політики. До загальних принципів, характерних для більшості фірм, можна віднести:

* планомірності;
* системності;
* єдиноначальності;
* соціального партнерства;
* економічної ефективності;
* демократизму;
* економічної заінтересованості;
* соціальної доцільності.

Напрямки розвитку кадрової політики підприємства:

* створення кваліфікаційних вимог до персоналу, побудова карти компетенцій;
* розробка методів оцінювання компетентностей;
* створення ефективних кадрових структур і розроблення процедур та механізмів управління;
* формування концепції гідної оплати праці, матеріального і морального стимулювання професіоналізму працівників;
* вибір джерел найму, використання, збереження і вивільнення кадрів;
* розвиток соціально-трудових відносин;
* визначення шляхів інноваційного розвитку персоналу з метою швидкого освоєння нової техніки і технології;
* поліпшення морально-психологічного клімату, утвердження моральних цінностей у колективі;
* забезпечення рівних можливостей ефективної праці, її безпеки і гідних умов.

Завдання до самостійної роботи

з теми «Кадрова політика організації»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *№**з/п* | *Питання та завдання для самостійної роботи* | *Терміни**виконання* | *Форми**контролю* |
| 1. | Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)1. Чинники, що зумовлюють стратегію та кадрову політику організації.
2. Основні складові кадрової роботи організації.
 | Відповідно до розкладу занять | Активна участь у практичних заняттях |
| 2. | Написання завдання (есе) на тему:1. Етапи проектування кадрової політики підприємства.
2. Кадрова стратегія, її форми та види. Інструменти реалізації кадрової стратегії організації.
3. Застосування системного підходу до управління персоналом. Чинники, що впливають на формування системи управління персоналом.
 | Відповідно до розкладу занять | Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе) під час ІКР |
| 3. | Завдання аналітичного характеру1. Розвиток управління персоналом в історичній перспективі.
2. Основні концепції управління персоналом.
 | І-ХУІІІтижні | Перевірка правильності виконання завдань |
| 4. | Вирішення ситуаційних вправ, правових колізій та задач1. Враховуючи характерні риси персонал- стратегії, розробити систему соціальних та економічних показників, які доцільно застосовувати для оцінки правильності вибору певного типу кадрової політики.
2. Особливості розробки кадрової стратегії у торговельній фірмі (підприємстві громадського харчування).
 | І-ХУІІІтижні | Перевірка правильності виконання завдань |
| 5. | Критичний огляд наукових публікаційОпрацювати статті у журналах «МенеджеК по персоналу»; «Управление персоналом» проаналізувати статистичні матеріали та підготувати тему доповіді:1. «Зміст кадрової політики на різних етапах життєвого циклу підприємства»;
2. «Вплив стилю керівництва на кадрову політику».
 | І-ХУІІІтижні | Перевірка правильності виконання завдань |
| 6. | Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем1. Основні концепції та підходи до управління персоналом: їх суть та вплив на практику управління організацією.
2. Проблеми та аспекти кадрового аудиту в напрямі формування ефективної кадрової політики організації.
 | І-ХУІІІ | Оцінювання якості підготовлених матеріалів |