

Илья Мельников

**Кадровик: разработка
и реализация
кадровой политики...**



Кадровик

Илья Мельников

**Кадровик: разработка
и реализация кадровой
политики организации**

«Мельников И.В.»

2012

Мельников И. В.

Кадровик: разработка и реализация кадровой политики организации / И. В. Мельников — «Мельников И.В.», 2012 — (Кадровик)

В книгах данной серии излагаются основные положения и понятия системы управления персоналом, кадрового менеджмента. Рассмотрены функции и методы управления, методы подбора и планирования персонала, оценки персонала, принятия решений, культуры и этики делового общения, искусства переговоров, раскрываются роли и задачи руководителей и специалистов в системе кадрового менеджмента и т. д. Приведены разработанные отечественными и зарубежными специалистами рекомендации по разработке и реализации кадровой политики организации. Для руководителей организаций и предприятий, руководителей и специалистов кадровых служб, изучающих проблемы кадрового менеджмента и участвующих в формировании современной системы управления персоналом, экономистов, слушателей курсов повышения квалификации, студентов вузов и массовой читательской аудитории.

Содержание

Кадровая работа	5
Конец ознакомительного фрагмента.	7

Илья Мельников

Кадровик: разработка и реализация кадровой политики организации

Кадровая работа

Кадровая работа – это деятельность субъектов кадровых отношений. Субъектом кадровой работы является относительно самостоятельное в своих действиях лицо или орган, которому предоставлено право или вменено в обязанность решать вопросы, связанные с реализацией задач кадровой политики, осуществлять те или иные функции кадровой работы.

Объектами кадровой работы являются:

действующий персонал организации;

лица, которым предстоит трудиться в данной организации;

отдельные компоненты самой технологии работы с кадрами – подбор, оценка, обучение, назначение на должность и др.

Направления и функции кадровой работы

Основные направления кадровой работы

Основными направлениями кадровой работы являются:

формирование системы управления персоналом и ее стратегии;

планирование кадровой работы, наем, отбор и прием кадров;

применение новейших кадровых технологий как совокупности методов и организационных процедур для оптимизации принимаемых кадровых решений;

деловая оценка, профориентация и адаптация персонала;

создание нормальной психологической обстановки в коллективе;

обучение, управление карьерой, продвижение кадров;

мотивация, организация труда и обеспечение безопасности персонала.

Основные функции кадровой работы

Основными функциями кадровой работы являются:

планирование и прогнозирование потребности в кадрах;

наем на работу;

анализ рабочих мест и трудовых процессов;

расстановка кадров;

профессиональное обучение и повышение квалификации кадров;

регулирование доходов и заработной платы;

предоставление льгот, услуг и других привилегий работникам (охрана здоровья, техника безопасности и др.);

планирование карьеры;

продвижение по службе;

перемещение работников;

увольнение работников.

Функции кадровой работы выполняют кадровые службы, которые в совокупности образуют одну из подсистем управления персоналом в организации. Кадровая практика – это система приемов, навыков, способов, форм и методов кадровой работы, разработанных и применяемых в практике государственных органов и различных организаций.

Система кадровой работы может быть представлена следующими областями:

политическая (каждая страна имеет свою политическую систему, которая составляет общественно-политическую среду для кадровой работы в стране и соответственно в каждой организации);

географическая (кадровая работа сконцентрирована внутри определенных границ – организация, регион или страна);

социально-экономическая (адекватные средства к выбору профессии, получению образования, реальному трудоустройству, получению медицинской помощи, доступ к социальной защите и социальным услугам);

культурная (обычаи, убеждения, традиции, культура национальных групп, учет национальных особенностей в практике кадровой работы);

духовная (философия, этика, менталитет, социальные ценности, надежды и идеалы тех, с кем проводится кадровая работа; социальные ценности самих профессиональных работников по кадрам).

Система кадровой работы представляет собой долговременный комплекс, который обеспечивает постоянное совершенствование:

структуры кадров на всех уровнях и во всех звеньях в соответствии с изменяющейся организационной структурой управления, социально-экономическими условиями, новой техникой и технологией;

форм и методов подбора и расстановки кадров, комплекса мер по оценке и профессиональному продвижению, подготовке, переподготовке и повышению квалификации персонала; механизма прогнозирования, анализа и планирования кадровой работы, ее нормативной базы;

организационных, экономических, правовых, социально-психологических, педагогических рычагов, а также стимулов повышения эффективности работы с персоналом, научной организации труда и управления.

Основными уровнями кадровой работы являются: макроуровень – национальный и интернациональный; мезауровень – трудовые коллективы, социально-демографические и профессионально-квалификационные группы; микроуровень – конкретный работник.

Принципы кадровой работы

Основными принципами кадровой работы являются:

соблюдение законности в кадровой работе на всех уровнях управления организацией;

принцип использования труда работников в соответствии с их образованием;

постоянное пополнение руководящих кадров свежими силами, усиление их теоретической и практической подготовки;

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.