**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение**

**высшего образования**

**«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт экономики и управления

Кафедра государственного и муниципального управления

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |

**ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ ПО ПРАКТИКЕ**

**научно-исследовательской работе**

Формирование кадровой политики

|  |  |
| --- | --- |
|  | Выполнил (а):  \_Голик Татьяна Сергеевна\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (Ф.И.О.)  Студент \_\_\_\_курса, гр.ГМУ-м-з-18-1\_\_\_\_\_  Направления подготовки:  38.04.04\_Государственное и муниципальное управление\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Магистерская программа  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Форма обучения заочная\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (подпись)  Руководитель практики от университета: Гридина Т.А. - доцент, к.э.н. доцент\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_кафедры\_ государственного и\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ муниципального\_\_\_\_\_ управления \_\_\_\_\_\_\_\_\_  (Ф.И.О., звание, должность)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (подпись) |
|  |  |

Ставрополь, 2018

Кадровая политика-это генеральная линия во взаимодействие сотрудника с организацией. Благодаря кадровой политики формируются:

- требования к сотруднику при приеме на работу;

- отношение на рост квалификации работника на той или иной должности;

- мероприятия по стабилизации коллектива;

- специфика обучения трудовых резервов организации и переподготовка сотрудников.

Направления кадровой политики компании определяются с учетом возможностей повышения потенциала фирмы в рамках существующих тенденций развития рынка.

Целью кадровой политики является - улучшение профессионального уровня и сохранения количества специалистов, которое необходимо для эффективной работы компании. Она должна решать задачи по формированию атмосферы в коллективе и по созданию потенциала для карьерного роста.

Существует несколько видов кадровой политики:

- пассивная кадровая политика;

- реактивная кадровая политика;

- превентивная кадровая политика;

- активная кадровая политика.

Бывает в организациях, что руководители, не заинтересованы в развитии своих кадров. Чаще всего такой вид кадровой политики характерен для компаний, которые не имеют сформированных кадровых программ. Как правило, руководитель вмешивается в коллектив только тогда, когда есть угроза серьезного конфликта. В данных компаниях нет понимания, чего хотят сотрудники, руководители не разрабатывают критерии оценки персонала. Управляющая роль сводится к быстрой ликвидации последствий конфликтов. Данный вид относится к пассивной кадровой политики [5].

Перечень основных вопросов при превентивной кадровой политики должен содержать задачи повышения профессионального уровня и анализа потенциальной потребности в сотрудниках через определенные промежутки времени.

Реализация кадровых мероприятий предполагает постоянные контролирующие действия по выявлению недостатков политики. Это необходимо для обнаружения потенциально опасных ситуаций, понимания их причин. Кризисные процессы в организациях часто бывают следствием отсутствия достаточного количества кадровых ресурсов для решения производственных целей или низкой мотивации персонала. Для преодоления таких тенденций политика организации строится на базе инструментов диагностирования и среднесрочного планирования [4].

Активная кадровая политика используется, если в организации есть не только инструменты среднесрочного прогнозирования, но и способы влияния на кадровую политику, основанные на продуманной антикризисной программе, то руководитель получает возможность своевременного внесения нужных корректировок.

Кадровая политика и кадровая работа компании представляют собой единую систему, в которой содержатся семь важнейших составляющих.

1. Кадровый учет;
2. Вопросы найма и адаптации;
3. Вопросы оценки и аттестации;
4. Система обучения персонала;
5. Система мотивации персонала;
6. Корпоративная культура;
7. Мониторинг.

Рассмотрим более подробно каждый из важнейших составляющих кадровой политики и кадровой работы компании [1].

Кадровый учет - он осуществляет документооборот, который возложен на отдел по работе с персоналом. Для регламентирования этого подразделения разрабатывается Положение о кадровом учете организации. Соответствующая служба предприятия составляет следующий перечень документации: структура компании, управленческая схема, инструкции сотрудников разных должностей, нормы для подразделений.

 Вопросы найма и адаптации, данная составляющая кадровой политики отвечает за наем и адаптацию сотрудников в организации. Для нормальной работы этого направления нужна четкая регламентация всех процессов. Все структурные единицы предприятия должны руководствоваться стандартами найма и адаптации, которые формируются отделом кадров в виде соответствующего документа. Помимо этого, необходимо также осуществить разработку следующих внутренних положений:

- паспорта должности;

- перечня требований к соискателю вакансии;

- скрипта проведения собеседований с соискателем;

- плана подготовки и введения в должность [2].

Система обучения персонала, в этот элемент кадровой политики организации входят мероприятия по формированию задач профессиональной подготовки, определению потребности в таких действиях, а также реализация конкретных образовательных программ и проведение тренингов. Существует несколько разновидностей обучающих мероприятий:

- адаптационный курс;

-системы наставничества;

-повышение уровня квалификации по специальности;

- командоформирующие тренинги;

- мероприятия по внедрению профессиональной культуры.

Система мотивации персонала, данную составляющую можно назвать методикой «кнута и пряника». Специалистами было отмечено, что если сотрудник проявляет интерес к работе, то его не нужно будет принуждать к продуктивному труду, он будет выполнять свою работу с удовольствием. В кадровой политике организации могут использоваться все мотивационные инструменты. При этом необходимо соблюдать баланс материальных и моральных методов. В качестве финансового стимула может быть внедрена система премирования, основанная на оценке ключевых показателей сотрудников. Не стоит игнорировать и такую нематериальную мотивацию, как внутренние конкурсы. К примеру, можно провести соревнование за звание «Лучший сотрудник месяца» в компании. Для победителей стоит подготовить не только грамоты, но и определенную сумму премиальных. Регламентируется такой поощрительный комплекс для сотрудников в рамках кадровой политики компании специальным Положением о системе мотивации и стимулировании работников [4].

Корпоративная культура, включает свод отрегулированных норм по взаимоотношениям сотрудников внутри организации. Для того чтобы сформировать нужный микроклимат и уровень общения, необходимо четко представлять миссию предприятия и определить его основные цели.

Мониторинг, эффективная кадровая политика компании невозможна без постоянного анализа обстановки внутри предприятия и во внешней среде. Полученные исследовательские данные дают возможность адекватно реагировать на изменение ситуации и принимать эффективные меры в связи с персоналом. Регламентирует этот элемент кадровой политики организации Положение о мониторинге, включающее полный набор описаний используемых методик. Для исследования ситуации могут применяться такие инструменты, как анализ уровня зарплат, спроса на специалистов по нужным направлениям, анкетирование работников с целью определения их отношения к организации, собеседования с руководителем [3].

Таким образом, кадровый потенциал предприятия - это совокупность качественных и количественных характеристик персонала, работающего по найму на достижение определенных целей предприятия, которые включают численность, состав и структуру, физические и психологические возможности работников, интеллектуальные и креативные способности, их профессиональные знания и квалификационные навыки, коммуникативность и способность к сотрудничеству, отношение к труду и другие качественные характеристики.

**Список литературы**

1. Берглезова, Т. В. Понятие кадрового потенциала и его влияние на эффективность деятельности организации. Проблемы предпринимательства в экономике России / Т.В. Берглезова // Межвузовский сборник научных трудов. –№8

2. Гапоненко А. Л., А. П. Панкрухина. Научная теория менеджмента. – М.: РАГС, 2014. – 558 с.

3. Музыченко В. В. Руководство человеческими ресурсами. – М.: Издательский центр Академия, 2013. – 528 с

4. Сергеева, Г.А. Эффективное использование трудового потенциала / Г.А. Сергеева, Л.С. Чижова // – М.: Экономика, 2007. 64 с

5. Смолкин А. М. Менеджмент: основы компании: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 312 с.