Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: https://stuservis.ru/glava-diploma/331022

Тип работы: Глава диплома

Предмет: Управление персоналом

-

Глава 1. Анализ кадровой политики на предприятии

1.1. Понятие и сущность кадровой политики, цели и задачи

В учебной литературе на сегодняшний день выделяют несколько разных понятий в отношении кадровой политики предприятия. По своей сущности выделенные понятия являются идентичными. В таблице 1 приведены разные понятия кадровой политики разных авторов.

Таблица 1- Понятия кадровой политики разных авторов

Автор	Понятие кадровой политики
Крум Э.В.	способность кадров решать стоящие перед ними текущие и перспективные задачи
Ильин А.И.	интегральная характеристика сотрудников, представляющая собой их максимальные возможности по достижению целей предприятия

На основании приведенной таблицы можно сделать вывод, что кадровую политику оценивают в виде персонала предприятия и перспективы их развития. Так же кадровую политику можно представить в виде следующих элементов:
- структура персонала;
- квалификация персонала;
- соотношение руководства и подчиненных;
- возможность обучения персонала;
- конкурентоспособность персонала.

Таким образом, можно сделать вывод, что кадры предприятия являются основной и залогом его эффективного функционирования.
Кадровая политика предприятия представляет собой возможности развития и конкурентоспособности персонала компании.
Целью кадровой политики является – повышение эффективности работы предприятия за счет производительности труда.
Задачи кадровой политики:
- повышение уровня производительности труда;
- развитие персонала;
- развитие мотивации, управления кадрами и пр.

Ключевые компетенции работников являются конкурентным преимуществом каждого предприятия, поможет вывести его на качественно новый уровень.
Сформулируем основные положения, которые характеризуют КСП:
- конкурентоспособный персонал - это сотрудники, которые осуществляют деятельность и обладают полноценными знаниями и навыками, позволяющими их обеспечивать высокую производительность труда;
- производительность труда – это деятельности персонала коммерческого предприятия, которая выражается в доходности организации;
- человеческий капитал - это трудовые ресурсы - сотрудники.

Ключевые компетенции работников являются конкурентным преимуществом каждого предприятия, поможет вывести его на качественно новый уровень.
В таблице 2 приведены основные понятия конкурентоспособности персонала, которое достигается с помощью эффективного проведения кадровой политики предприятия.

Таблица 2 – Основные понятия конкурентоспособности персонала, которое достигается с помощью

эффективного проведения кадровой политики предприятия
Автор Понятие
Российские авторы
А. Я. Кибанов «Возможность конкурировать на основе комплекса организационно-экономических мероприятий в сфере обучения персонала, его подготовки, переподготовки и повышения квалификации»
В. Р. Веснин «Возможность конкурировать на основе комплекса организационно-экономических мероприятий в сфере обучения работников, повышения квалификации и профессиональной компетентности персонала, мотивация творчества и т.п.»
Зарубежные авторы
Т. Шульц «Возможность конкурировать на основе человеческих возможностей и способностей и, которые являются или врожденными или приобретенными».
А. Смит «Возможность конкурировать на основе совокупности приобретенных и полезных способностей»

По приведенным понятиям разных авторов можно сделать вывод, что сущность конкретоспособности персонала в рамках кадровой политики предприятия заключается в эффективной и правильно организованной и проводимой на предприятии кадровой политики.
В теоретической и учебной литературе многие авторы выделяют определённую структуру конкурентоспособности персонала. Представим ее на рисунке 1.

Рисунок 1 – Структура конкурентоспособности персонала

На основании данного рисунка можно сделать вывод, что выделяют два основных вида конкурентоспособности персонала:
- конкурирование на внешнем рынке;
- конкурирование на внутреннем рынке.
В учебной и научной литературе выделяют следующие элементы каровой политики - рисунок 2.

Рисунок 2 – Основные элементы типовой кадровой политики предприятия

В рамках перечисленных элементов кадровой политики осуществляются следующие процессы:
- отбор персонала – это мероприятия и действия, которые осуществляет предприятие для формирования свободных рабочих мест и осуществления дальнейшего подбора персонала по определённым критериям для свободного рабочего места;
- наем на работу – это мероприятий, которые направлены на при-влечение потенциальных работников, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами;
- адаптация работника – это процесс приспособления нового работника на своем трудовом месте, либо работника поменявшего трудовое место по причине пертурбации внутри предприятия;
- оценка персонала – представляет собой мероприятие, которое проводится с целью оценки профессиональных качеств сотрудников предприятия.
К особо важным элементам кадровой политики относят:
- обучение персонала;
- оплата труда;
- система мотивации персонала.
Рассмотрим их более подробно.

-

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: https://stuservis.ru/glava-diploma/331022