

Шарафутдинова Л.Р., студентка 2-го курса
БашГУ, г. Уфа

Научный руководитель – Богатырева М.Р., к.с.н , доцент кафедры
«Социология труда и экономика предпринимательства».

БашГУ, 2013

Кадровая политика

Известно, что грамотно выстроенная кадровая политика имеет жизненно важное значение для благосостояния и долгосрочного выживания компании. Конфликты, возникающие между руководством и работниками компании, можно свести к минимуму за счет:

1. предоставления работникам гарантий занятости;
2. обеспечения возможности для служебного роста работникам, имеющим достаточный уровень квалификации;
3. проведения консультаций с представителями персонала по всем вопросам, затрагивающим условия работы и состояние рабочей среды;
4. избежание при приеме на работу и продвижении по службе дискриминации по таким основаниям, как пол, этническое происхождение, вероисповедание, матримониальный статус, возраст или физические недостатки;
5. обеспечения возможностей для профессиональной переподготовки и приобретения новых профессиональных навыков;
6. установления определенного порядка действий при сокращении штатов (вследствие ликвидации рабочего места или отсутствия рабочих заданий), увольнении и при рассмотрении жалоб на руководство со стороны работников.

Управление персоналом сопряжено со значительными трудностями, поскольку проблемы человеческих взаимоотношений сложны и подчас почти не поддаются решению; кроме того, существует множество факторов, ограничивающих возможности специалиста по кадровому менеджменту по улучшению условий работы. Например, в некоторых отраслях промышленности (например, на конвейерной сборке) условия физического труда неизбежно тяжелые, вызывающие скуку и дурное расположение духа; в иных же случаях экономическая ситуация настолько неблагоприятна, что компания просто не имеет возможности увеличить оплату своим работникам, хотя и признает, что это увеличение заслуженно.

Управление человеческими ресурсами и конкурентное преимущество

Существует целый ряд причин, по которым эффективное управление человеческими ресурсами может обеспечить компании конкурентное преимущество по сравнению с ее соперниками.

Удовлетворенный и добросовестно работающий персонал гораздо более склонен к высококачественному производительному труду, который вносит существенный вклад в ценность предприятия.

Стабильность компании, которая установила прочные и благоприятные отношения с работниками, может привлекать внешних инвесторов и способствовать приобретению ими акций компании, что в свою очередь облегчает компании привлечение дополнительных финансовых средств.

Наличие общей системы ценностей, поддерживаемой персоналом и руководством компании на всех уровнях, способствует разработке долгосрочных планов и стратегий.

Ресурсы компании следует использовать наиболее эффективным способом (путем привлечения в компанию лучших кадров, использования высочайших профессиональных навыков персонала, наработанных и накопленных в процессе реализации высококачественных программ профессиональной подготовки и т.д.).

В компании должна преобладать организационная культура, способствующая поддержанию высокого качества.

Изменения должны внедряться с наименьшими сбоями и нарушениями рабочего ритма компании.

Эффективное управление человеческими ресурсами компании укрепляет и повышает компетенцию компании.