

**Кадровая политика на примере производственного объединение
«Полёт».**

Актуальность темы обусловлена тем, что управление персоналом - одна из наиболее значимых сфер жизни организации, способная многократно повысить эффективность деятельности этой организации.

Цель кадровой политики — обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.

Кадровая политика не всегда четко обозначена и представлена в виде документа, однако, независимо от степени выраженности, она существует в каждой организации.

Сущность управления персоналом заключается в том, что устанавливаются организационно-экономические, социально-психологические и правовые отношения субъекта и объекта управления. В основе этих отношений лежат принципы, методы и формы воздействия на интересы, поведение и деятельность работников в целях максимального использования их. Управлению персоналом принадлежит ведущее место в системе управления организацией. Для сферы управления персоналом характерно наличие специфического понятийного аппарата, отличительных характеристик и показателей деятельности, специальных процедур и методов - аттестации, эксперимента и других; методов изучения и направления анализа содержания труда различных категорий персонала.

Суть кадрового менеджмента в том, чтобы максимально эффективно использовать кадровый потенциал организации. Для этого необходимо проведение продуманной кадровой политики. Продуманная кадровая политика является своеобразной гарантией процветания фирмы - люди стремятся соответствовать возложенным на них обязанностям, уменьшается текучесть кадров, и в связи с этим повышается эффективность работы.

Формирование кадровой политики начинается с выявления потенциальных возможностей в сфере управления людьми и с определения тех направлений работы с персоналом, которые должны быть усилены для успешной реализации организационной стратегии.

На формирование и развитие кадровой политики влияют внешние и внутренние факторы.

Факторы внешней среды — те, которые организация как субъект управления не может изменить, но должна учитывать для правильного определения потребности в персонале и оптимальных источников покрытия этой потребности. К ним относятся:

- ситуация на рынке труда (демографические факторы, политика в области образования, взаимодействие с профсоюзами);
- тенденции экономического развития;
- научно-технический прогресс (характер и содержание труда, который оказывает влияние на потребности в тех или иных специалистах, возможности переподготовки персонала);
- нормативно-правовая среда (т.е. «правила игры», которые установлены государством; трудовое законодательство, законодательство в области охраны труда, занятости, социальные гарантии и т.д.).

Факторы внутренней среды — это факторы, которые поддаются управляющему воздействию со стороны организации. К ним можно отнести:

- 1) цели организации (на их основе формируется кадровая политика);
- 2) стиль управления (жестко централизована или предпочитающая принцип децентрализации — в зависимости от этого требуются разные специалисты); финансовые ресурсы (от этого зависит возможность организации финансировать мероприятия по управлению персоналом);
- 3) кадровый потенциал организации (связан с оценкой возможностей работников организации, с правильным распределением обязанностей между ними, что является источником эффективной и стабильной работы);
- 4) стиль руководства (все они не в одинаковой мере влияют на проведение определенной кадровой политики) [1].

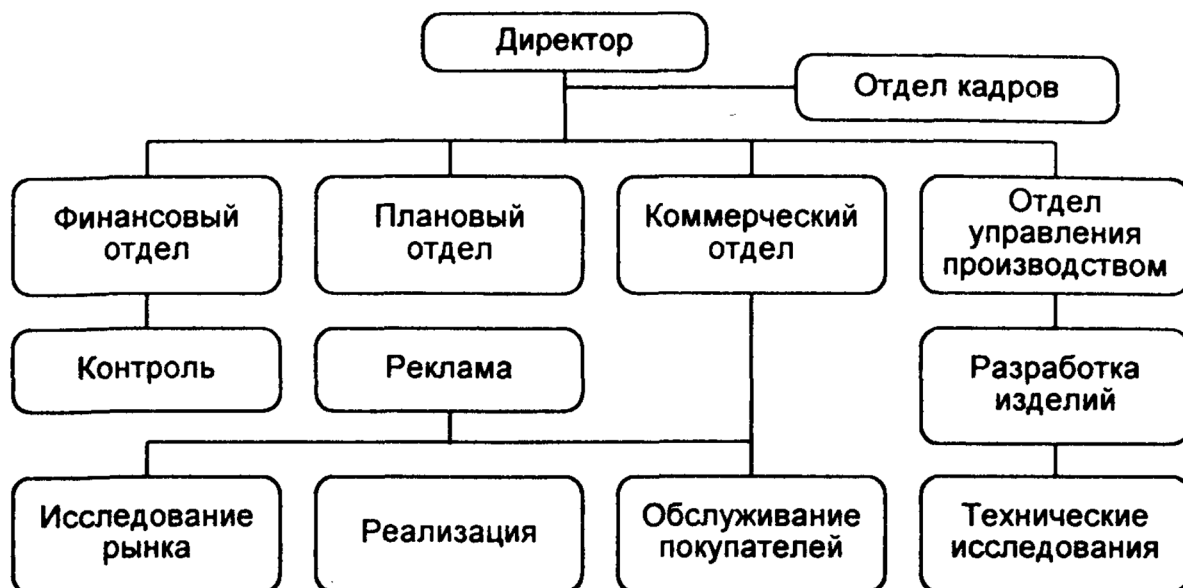
Данную теоритическую часть можно рассмотреть на примере производственного объединения «Полет», расположенный в городе Омске.

«Полёт» — одно из крупнейших машиностроительных предприятий России. Специализируется на выпуске ракетно-космической и авиационной техники.

Выпускаемая продукция включает:

1. Производятся самолёты, а также их комплектующие Ан-3Т — лёгкий транспортный самолёт, транспортный самолет Ан-70, многоцелевой самолет Ан-74.
2. На «Полёте» создано более 250 различных космических аппаратов, выпущено 87 аппаратов навигационной системы ГЛОНАСС. В настоящее время выпускается космический аппарат «Надежда», основной элемент международной спутниковой системы «КОСПАС-САРСАТ». С 1982 года запущено 10 КА «Надежда».
3. На ПО «Полёт» разработан малый космический аппарат нового поколения «Стерх», который призван заменить КА «Надежда» и обеспечить дальнейшее развитие и более эффективное использование

системы «КОСПАС-САРСАТ». Аппарат выведен на орбиту в июле 2009 года [2].



1.1 Организационная структура организации.

Анализ организационной структуры «Полета» показывает, что связи между отделами линейные. То есть приказы идут от начальника – подчиненным.

Между подразделениями линейные связи. Каждое подразделение ведет себя обособленно. Но работа организована таким образом, чтобы «несвоевременная работа» например какого либо отдела не привела к «простою» работы

Здесь управленческие звенья несут ответственность за результаты всей деятельности управляемых объектов. Речь идет о руководителях, каждый из которых выполняет все виды работ, разрабатывает и принимает решения, связанные с управлением данным объектом.

Поскольку в структуре «Полета» управления решения передаются по цепочке «сверху вниз», а сам руководитель нижнего звена управления

подчинен руководителю более высокого над ним уровня, формируется своего рода иерархия руководителей данной организации.

Производственные мощности, высокая квалификация специалистов, большой научный и технический потенциал, применение передовых технологий своего времени позволили ПО «Полет» внести существенный вклад в оборонно-промышленный комплекс страны, и стать единственным заводом бывшего Советского Союза, а затем и России, на котором выпускались и ракеты-носители, и космические аппараты, и сверхмощные двигатели РД-170, и самолеты как военной, так и гражданской авиации.

Таким образом правильно построенная кадровая политика в организации дает высокую производительность труда, низкую текучесть кадров и благоприятный социально-психологический климат в организации.

Список используемой литературы:

- 1. Карпов А. А. Кадровая политика в организации . - Москва : М-центр, 2010. - 396 с.**

Электронные ресурсы:

- 1. Производственное объединение «Полёт» // Википедия URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Производственное_объединение_«Полёт» (дата обращения: 19.11.2014).**