


УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор  
АО «НИИ «Гидроприбор»  
А.Н.Гнеломёдов

  
12.01.2010г.

## **Кадровая политика АО «НИИ «Гидроприбор»**

**Кадровая политика предприятия** – генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития предприятия.

Основная цель кадровой политики заключается в обеспечении оптимального баланса процессов обновления, сохранения и развития необходимого качественного и количественного состава кадров предприятия в соответствии с потребностями бизнеса.

Назначение кадровой политики – своевременно корректировать цели в соответствии со стратегией развития предприятия, формулировать проблемы и ставить задачи, находить способы их решения и организовывать достижение целей.

Кадровая политика разрабатывается с учетом внутренних ресурсов, традиций предприятия и возможностей, предоставляемых внешней средой.

Политика работы с персоналом заключается в следующем:

- 1) определение потребности в кадрах;
- 2) привлечение кадров;
- 3) высвобождение кадров;
- 4) сохранение кадров и стимулирование их трудовой отдачи;
- 5) использование потенциала кадров;
- 6) развитие кадров, в частности обучение;
- 7) формирование управленческих команд;
- 8) организация информации о кадрах.

Кадровая политика (политика управления персоналом) базируется на политике развития предприятия и носит долгосрочный характер.

Основными направлениями кадровой политики предприятия являются следующие:

- 1) организация связей с рынком труда и персоналом предприятия;
- 2) формирование политики использования персонала;
- 3) выбор и разработка программы реализации стиля управления персоналом и организация горизонтальных связей;
- 4) организация условий труда и рабочих мест;
- 5) выбор системы оплаты труда персонала;
- 6) формирование политики признания личного вклада работника;
- 7) формирование политики обучения и развития персонала;
- 8) формирование коммуникационной политики.

Кадровая политика АО «НИИ «Гидроприбор» ориентирована на политику развития производства – внедрение новых технологий, завоевание рынков, улучшение бизнеса в целом («стратегия рыночного стайера»). Кадровая составляющая такой политики носит характер поиска адекватного улучшения кадрового потенциала предприятия, что создает условия для оптимизации численного и качественного состава работников, соответствующих капиталовложений в повышение квалификации и переквалификацию рабочей силы и обеспечение условий для ее наиболее полного использования.

На кадровую политику и стратегию развития предприятия опирается кадровое планирование, которое заключается в предоставлении рабочих мест в нужный момент и в необходимом количестве в соответствии со способностями, склонностями работников и требованиями производства.

Планирование кадрового состава обеспечивает оптимальное раскрытие потенциала наемных работников и их мотивацию в условиях противоречивости требований, вытекающих, с одной стороны, из задач, стоящих перед предприятием, с другой – из интересов и потребностей работников.

Кадровое планирование на предприятии заключается в следующем:

- 1) выявлении кадровых вопросов и потребностей (внешних / внутренних), относящихся к политике хозяйственной деятельности предприятия;
- 2) определении кадровых решений и инвестиций, подлежащих осуществлению в ходе разработки политики ведения хозяйственной деятельности;
- 3) гарантиях соответствия кадровых программ общей политике ведения хозяйственной деятельности;
- 4) росте конкурентоспособности предприятия, повышении его эффективности при помощи работы с кадрами;
- 5) реализации планов, связанных с развитием кадров или с их сокращением.

Являясь элементом всей системы планирования на предприятии, кадровое планирование решает задачи количественного, качественного, временного и пространственного определения потребности в персонале, которое необходимо для достижения основных целей предприятия.

Кадровое планирование на предприятии базируется в основном на соблюдении следующих принципов:

1) *непрерывность*. Данный принцип обусловлен характером хозяйственной деятельности предприятия и тем, что персонал находится в постоянном движении. Планирование рассматривается не как единичный акт, а как постоянно повторяющийся процесс. Согласно принципу непрерывности все планы разрабатываются с учетом перспектив и служат основой составления планов в будущем;

2) *гибкость*. Подразумевается возможность постоянного внесения изменений (корректив) в ранее принятые кадровые решения или их пересмотра в любой момент в соответствии с изменяющимися обстоятельствами;

3) *согласование планов по персоналу в форме координации и интеграции*. Координация осуществляется по горизонтали – между подразделениями одного уровня, интеграция – по вертикали, между выше и нижестоящими уровнями;

4) *экономичность*. Затраты на составление плана должны быть меньше эффекта, приносимого его выполнением;

5) создание необходимых условий для выполнения плана. Этот принцип подразумевает:

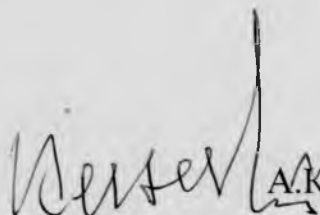
а) участие максимального числа сотрудников предприятия в работе над планом уже на ранних этапах его составления. При разработке социальных планов этот принцип является безусловным, в остальных случаях его применение желательно;

б) оценку работы персонала – чем точнее сформулированы ожидаемые результаты, тем точнее можно оценить сотрудников.

Планирование кадров, являясь одной из основных функций управления персоналом предприятия, представляет собой деятельность по согласованию интересов работодателей и работников и призвано обеспечить максимальное раскрытие потенциала работников предприятия в соответствии с задачами, стоящими перед предприятием, а также интересами и потребностями работников.

Важнейшим требованием, предъявляемым к кадровой политике в современных условиях, является ее тесная увязка со стратегией развития предприятия как производственно-хозяйственной системы, поскольку необходимо кадровое обеспечение реализации данной стратегии. Удачно выбранная и проведенная кадровая политика способствует успешному претворению в жизнь стратегии предприятия.

Помощник генерального  
директора по защите информации

  
А.К.Кенжегалиев