**Введение**

Создание конкурентоспособного предприятия всегда связано с людьми, которые работают на предприятии. Организация возможностей фирмы заключена в новых методах управления и зависит от конкретных людей, знаний, компетенции, квалификации, дисциплины, мотивации, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению.

Для того чтобы выжить и процветать, организации, необходимо иметь и регулярно получать соответствующее число работников с надлежащим уровнем квалификации. **Кадры предприятия** - это высококвалифицированные работники, обладающие определенными производственными навыками и, как правило, высоким уровнем мастерства в избранной сфере деятельности, имеющие постоянные длительные отношения с трудовым коллективом, представляющие интерес для работодателя и не склонные к нарушению трудовой дисциплины либо к потенциальной текучести, возможно являющиеся акционерами предприятия В современных условиях могут "выжить" лишь те фирмы, которые осуществляют стратегическое планирование. И это в немалой степени касается и **кадровой политики организации.**

Политика организаций в области кадров неодинакова и зависит от условий внешней и внутренней среды.

**Лекция. Теоретические аспекты, понятие и задачи кадровой политики организации.**

Словосочетание "кадровая политика" как на уровне общественной психологии, так и на уровне теоретического сознания чаще всего понимается как деятельность субъекта управления по отношению к кадрам. Понятие "кадры" трактуется в ряде источников как основной, штатный состав организации, обладающий необходимыми способностями для выполнения ее задач. Это существенные признаки для понимания содержания понятия, однако они требуют уточнения.

Для понятия "кадры" принципиально важными являются: во-первых, наличие специальных, приобретенных качеств - профессиональных способностей. Они формируются как в процессе специального обучения, так и в процессе длительной специализации в конкретном виде деятельности; во-вторых, наличие постоянного статуса в организации в соответствии с предписанной социальной ролью (должностью), рабочим местом.

**Кадровая политика** - система теоретических взглядов, принципов, правил, норм, определяющих основное направление работы с персоналом, обеспечивающих приведение человеческого ресурса в соответствие со стратегией организации. Как социальное явление - это стратегия субъекта управления по отношению к формированию и востребованности профессиональных возможностей граждан, обеспечивающих достижение целей социума.

**Цель кадровой политики** - обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранение численного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требования действующего законодательства и состоянием рынка труда.

Таким образом, кадровая политика организации — генеральное направление работы с персоналом, отражающее совокупность принципов, методов, набор правил и норм в области работы с персоналом, которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы.

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

Кадровая политика фирмы охватывает:

• требования, предъявляемые к персоналу;

• количественное и качественное планирование персонала;

• маркетинг персонала, т.е. его занятость и сокращение или увеличение штатов;

• обучение персонала;

• кадровый контроль;

• политику стимулирования;

• социальную политику;

• информационную (или коммуникационную) политику.

Поскольку кадровая политика является частью концепции развития организации, она должна ориентироваться на тенденции и планы организации и учитывать:

• долгосрочные перспективы развития фирмы;

• сохранение ее самостоятельности (независимости);

• поступательное развитие и необходимый рост производства товаров (или услуг);

• закрепление достигнутой прибыли и получение соответствующих дивидендов;

• самофинансирование роста.

**Основные задачи кадровой политики:**

1. обеспечить организацию опытными высококвалифицированными и заинтересованными работниками;

2. эффективно использовать мастерство и потенциальные возможности каждого работника;

3. создавать в организации условия для наиболее полного удовлетворения персонала своей работой;

4. стимулировать и поддерживать стремление каждого работника к сохранению благоприятного климата на производстве;

5. поддерживать среди работников интерес к достижению общей выгоды своего коллектива и организации в целом.

Таким образом, кадровая политика направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства, нормативных актов и правительственных решений.

Кадровая политика носит и общий характер, когда касается кадров предприятия в целом, и частный, избирательный, когда ориентируется на решение специфических задач (в пределах отдельных структурных подразделений, функциональных или профессиональных групп работников, категорий персонала).