

**З а д а н и е 1:** Ознакомьтесь с описанием кадровой политики организаций и ответьте на вопросы:

1. К какой группе можно отнести кадровую службу организации:
  - работающая по старым технологиям,
  - работающая по новым технологиям,
  - частично перешедшая на новые технологии.Аргументируйте свой ответ.
2. К какому типу относится кадровая политика организации?

### *Вариант 1*

Международная корпорация Холдинг «Наука Т» – одна из ведущих компаний мира. Не филиалы расположены в 57 странах мира, в компании работают около 90 тысяч человек. Холдинг «Наука Т» – одна из 25 компаний мира, владеющих наибольшим числом патентов.

Успехи корпорации во многом определяются ее стратегией. При формулировании стратегии на первый план выдвигаются научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки и проникновение в новые для компании сферы бизнеса.

Кадровые службы Холдинг «Наука Т» имеют высокий статус и обладают широкими полномочиями при принятии решений в отношении персонала, а также при решении общих вопросов, которые связаны с развитием бизнеса. Корпорация верит в необходимость таких организационной структуры и климата, в основе которых находится уважение к достоинству людей, к ценности индивида, поощрение инициативы и раскрытие творческого потенциала, предоставление равных возможностей для развития и вознаграждения по труду. Работники называются главным ресурсом корпорации.

Характерная черта корпорации – тесная увязка инновационных стратегий и политики управления человеческими ресурсами. Для корпоративного менеджмента центральной проблемой является активизация

новаторской деятельности персонала. Разработаны особые мероприятия по поддержке процессов выдвижения инноваций, стимулирования творческого поиска, вознаграждения новаторов.

Большое внимание уделяется развитию профессионального и творческого потенциала сотрудников, формированию и поддержанию высокой ответственности за качество работы и судьбу корпорации в целом.

В центре управления человеческими ресурсами – эффективный механизм стимулирования персонала. Вся система стимулирования организована по программному принципу. Социальные программы направлены на поддержку профессионального роста, организацию досуга и участие в общественных делах.

В компании сложился эффективный механизм подготовки и повышения квалификации персонала. Через внутрифирменную систему подготовки кадров Холдинг «Наука Т» ежегодно проходит около 15 тысяч человек. Процесс обучения представляет собой последовательность звеньев общей цепочки: «аккумулирование опыта – поддержка учащихся и вознаграждение за успехи – установление обратной связи с преподавателем – обеспечение вовлеченности работников – интеграция их усилий». Для этого корпорация использует не только свои кадры, но и активно привлекаются внешние консультанты, известные специалисты, профессора университетов, приглашаются менеджеры других компаний, организуются «круглые столы и дискуссии. Окончившим продолжительные курсы выдаются сертификаты и дипломы, имеющие признание на национальном уровне. Работники фирмы, учащиеся в колледжах и университетах получают поддержку со стороны фирмы. При успешной сдаче экзаменов корпорация возмещает стоимость обучения.

Работать в корпорации престижно, и поэтому существует конкуренция при приеме на работу. При найме будущие работники проходят весьма жесткий отбор. Кадровыми подразделениями и менеджерами ведется целенаправленная работа по адаптации персонала в фирме. Уже сложились традиции включения в жизнь «корпоративной семьи». В корпорации действует центр по ресурсам развития карьеры.

## ***Вариант 2***

ОАО «АЭЛИТА-СЕРВИС» – существует около года, компания, занимающаяся ремонтом оргтехники. За это время она достигла немалых результатов и уже имеет определенный статус среди других компаний, занимающихся ремонтом оргтехники.

Несмотря на достаточно небольшой коллектив, вся работа рационально распределена между сотрудниками организации. Коллектив состоит в основном из молодых сотрудников. Морально-психологическая

обстановка в коллективе очень дружелюбная, но несмотря на это имели место кризисные кадровые ситуации, на которые кадровая служба организации не смогла воздействовать.

Для «новичков» организации разработаны специальные программы адаптации, которые помогают вновь прибывшим сотрудникам наиболее «плавно» влиться в ряды персонала фирмы.

Кадровые работники основывают свою работу по управлению трудовыми отношениями на уважении к личности работника, индивидуальном подходе к каждому сотруднику, раскрытию внутреннего потенциала и возможностей.

Особенность фирмы состоит в том, что процесс адаптации в коллективе неразрывно связан с процессом обучения, который происходит весьма основательно с самых азов. Чтобы вновь прибывшим работникам быть полностью готовым к выполнению своих трудовых функций (будь то бухгалтер или программист) с ними проводят полный инструктаж по деятельности всей фирмы, всех должностей.

В данной организации отсутствует карьерный рост, но, несмотря на это желающих здесь работать от этого не меньше. В ОАО «АЭЛИТА – СЕРВИС» разработана особая система оплаты труда, согласно которой заработная плата сотрудников зависит не столько от должности, сколько от качества работы, личного вклада в деятельность организации и других показателей.

Трудоустроится в данную компанию весьма непросто. Руководство предъявляет высокие требования к вновь прибывшим сотрудникам.

### ***Вариант 3***

Закрытое акционерное общество «АНАСТАСИЯ» является лидером на рынке цветочной продукции в Приволжском регионе. Организация занимается выращиванием и продажей цветов.

Мы существуем на рынке около трёх лет, в компании работает около 1500 работников. В Волгограде мы имеем 11 фирменных магазинов, 5 больших торговых точек в крупных торговых центрах города и области. В ближайший год планируется увеличение объёма выпускаемой продукции и освоение рынков Европы.

Среди многочисленных отделов на предприятии особое внимание уделяется работе кадровой службы, так как успех организации во многом зависит от надежности и результативности персонала. В проводимой кадровой политике наиглавнейшую роль играет человеческий фактор. Мы не признаём «человека-машину», в каждом сотруднике мы видим личность. Инновационные, творческие идеи всячески поощряются руководством.

Кадровая политика, проводимая в организации, предусматривает возможность повышения квалификации с последующим карьерным ростом. Для обмена опытом сотрудников командировуют в страны ближнего и дальнего зарубежья. Отлажено работает отдел оплаты и стимулирования труда. На предприятии высокая заработная плата, по мере выполнения плана увеличивается размер премиальных выплат, производятся денежные поощрения на праздники (бонусы). В конце каждого полугодия подводятся итоги работы, и лучшие сотрудники отмечаются грамотами и благодарственными письмами от имени руководства.

Стало доброй традицией устраивать корпоративные вечеринки, посещение театров. На предприятии работает опытный психолог.

ЗАО «АНАСТАСИЯ» тесно сотрудничает с Волгоградской Государственной Сельскохозяйственной академией, студентам предоставляется возможность прохождения практики на предприятии. Специалисты предприятия присутствуют на экзаменах в ВГСА и по их рекомендации студенты могут получить работу в нашей организации.

Работать в организации престижно, поэтому существует конкурсный отбор, который позволяет отобрать лучших кандидатов. Для новых сотрудников существует испытательный срок, во время которого они имеют возможность адаптации к работе, её режиму и коллективу. Наш девиз «Успех в согласии».