

Вихристюк М.О.
КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Для повного аналізу кадрової політики будь-якого підприємства необхідно виділити критерії оцінки:

1. Кількісний і якісний склад персоналу.
2. Рівень плинності кадрів.
3. Гнучкість проведеної політики.
4. Ступінь врахування інтересів працівника / виробництва.

Кількісний склад організації для зручності аналізу звичайно підрозділяється на три категорії: керівництво, менеджерська ланка й обслуговуючий персонал, а також на чоловіків і жінок, пенсіонерів і осіб, які ще не досягли 18-літнього віку, що працюють і знаходяться у відпустках (наприклад, по догляду за дитиною, без утримання й інше), а також на працюючий у центральному відділенні або філіях і тому подібне.

Якісний склад у свою чергу організації звичайно підрозділяється на співробітників з вищою, середньо спеціальною, середньою та ін. освітою, а також містить у собі досвід роботи, підвищення кваліфікації співробітниками й ін. фактори.

Рівень плинності кадрів - один із самих показових критеріїв кадрової політики підприємства. Звичайно, плинність кадрів можна розглядати і як позитивне явище, і як негативне. По-перше, розширюються можливості працівника, і збільшується його здатність до адаптації. По-друге, колектив підприємства оновлюється, відбувається приплив нових людей, а, отже, нових ідей.

Гнучкість кадрової політики оцінюється виходячи з її характеристик: стабільності або динамічності. Кадрова політика повинна динамічно перебудовуватися під впливом мінливих умов і обставин.

Ступінь врахування інтересів працівника розглядається в порівнянні зі ступенем врахування інтересів виробництва. Досліджується наявність або відсутність індивідуального підходу до працівників підприємства.

Для удосконалення кадрової політики звичайно проводяться наступні заходи:

- підсилюється системність у підборі кадрів і охоплюється цією роботою весь спектр: від наймання до звільнення співробітника;

- поліпшується процедура висування: інформація про вакансії, кандидатів, відповідальність, призначення і введення в посаду.

Якщо брати кожний з цих моментів порізно, то вони здаються не дуже істотними, але в сукупності вони дозволяють підняти на нову ступінь усю роботу з підбора кадрів.