

Краткое содержание

Тема: Формирование кадровой политики и пути её совершенствования в современной организации (на примере Северо-Кавказского регионального центра МЧС России)

Автор: Ужовская Мария Сергеевна

Науч. руководитель: Богданова Элина Николаевна

Организация – заказчик: Северо-Кавказский региональный центр МЧС России

Актуальность исследования: актуальность обусловлена тем, что кадровая политика в современной организации, не зависимо от формы собственности, является мощнейшим инструментом обеспечения конкурентоспособности, развития и достижения поставленных целей. Для эффективного управления персоналом организация нуждается в целостной системе работы с кадрами, позволяющими управлять ими от момента приема на работу до завершения карьеры. Грамотная кадровая политика позволяет не только контролировать текущую ситуацию, но и моделировать необходимые реорганизации структур управления, вытекающие из изменения потребности организации.

Целью исследования является изучение современного состояния кадровой политики Северо-Кавказского регионального центра МЧС России и разработка рекомендаций по её совершенствованию.

Задачи:

- Проанализировать содержание основных теоретических подходов к рассмотрению сущности и содержания кадровой политики современной организации;
- Рассмотреть факторы, влияющие на формирование кадровой политики в современной организации;
- Изучить этапы построения кадровой политики в современной организации;
- Дать общую характеристику деятельности организации – Северо-Кавказского регионального центра МЧС России;
- Проанализировать действующую кадровую политику Северо –Кавказского регионального центра МЧС России;
- Разработать практические рекомендации по совершенствованию кадровой политики в Северо–Кавказском региональном центре МЧС России.

Теоретическая значимость исследования: Результаты исследования и предложенные рекомендации составляют теоретическую основу построения системы управления персоналом организации, реализуемой путем формирования кадровой политики.

Практическая значимость исследования заключается в том, что основные положения, выводы и рекомендации выпускной квалификационной работы по совершенствованию кадровой политики, имеют важное значение для дальнейшего развития организации.

Выводы: Кадровая политика имеет многовариантные трактовки в последние годы. Кадровую политику можно охарактеризовать по разному, в зависимости от того, на чем акцентировать внимание.

Систематизация факторов, влияющих на формирование кадровой политики в современной организации, позволил классифицировать факторы исходя из понимания кадровой политики организации:

Основой подхода к определению этапов формирования кадровой политики является детализация процессов, исходя из понимания роли кадровой политики в общей системе управления организацией, взаимодействия всех подсистем системы управления организацией.

В результате анализа, было выявлено, что Северо-Кавказский региональный центр МЧС России является молодой организацией. Важнейшей задачей регионального центра является реализация единой государственной политики в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций. В функции Северо-Кавказского регионального центра МЧС России входит: мониторинг, прогнозирование чрезвычайных ситуаций, работа по предупреждению и тушению пожаров, деятельности по поиску и спасению людей на суше и воде.

На современном этапе кадровую обстановку в Северо-Кавказском региональном центре МЧС России и в её подразделениях можно охарактеризовать как стабильную. Работа с кадрами осуществляется в соответствии с требованиями законов, установленных норм и правил, регламентирующих жизнедеятельность работников, персональная ответственность за выполнение ими служебного и профессионального долга.

Рекомендации: 1. Для успешного развития сотрудников, был предложен метод «Деловой игры».

2. Для эффективной системы морально-психологического обеспечения были определены направления работ, которые при успешном их выполнении обеспечивают формирование и развитие личного состава, оптимизацию условий труда, стимулирующих сотрудников к профессиональной самореализации.

3. Разработана и предложена методика проведения аттестации руководителей отделов, которая учитывает:

- Профессиональные качества;
- Управленческие качества;
- Личные качества.