Министерство образования и науки Украины

Севастопольский национальный технический университет

Факультет Экономики и менеджмента

Кафедра Экономики и маркетинга

Реферат

на тему: «Роль ПР в реализации кадровой политики на предприятии»

по дисциплине: «Паблик рилейшнз»

Выполнила: студ. группы ЭП-52д

Привалова Ю.И.

Проверил: Андреева Л.И.

Севастополь 2011

СОДЕРЖАНИЕ

1. Взаимодействие ПР-отдела и службы персонала

2. Кадровая политика

3. Прием и поступление на работу

Заключение

Список использованных источников

1. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПР-ОТДЕЛА И СЛУЖБЫ ПЕРСОНАЛА

Стратегические задачи ПР-отдела, которые должны решаться во взаимодействии с кадровой службой, можно свести к трем решающим:

- создание привлекательного образа фирмы как места приложения творческого потенциала работника, где есть стабильный заработок, перспективы карьерного и профессионального роста;

-укрепление командного духа, создание благоприятной деловой атмосферы;

- решение социальных проблем работников.

К особенностям ситуации на рынке труда, которая сохранится, что можно уверенно прогнозировать на достаточно длительный период, относятся такие характеристики:

- высокий уровень безработицы, в том числе скрытой, который приводит к заниженной оценке труда;

- недостаток квалифицированных работников в ряде сфер;

- быстрое изменение ситуации на рынке труда (не хватает высококвалифицированных менеджеров и специалистов по социальной коммуникации, но существует избыток предложения услуг бухгалтеров и юристов, спрос на квалифицированных производственных рабочих и конкуренция на “престижные рабочие места”, причем давление на рынок таких рабочих мест часто оказывают недостаточно квалифицированные люди);

- нестабильность и большинства предприятий, и всего рынка труда.

2.КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Кадровая политика, как и любая управленческая деятельность, должна определяться стратегическим планом развития. Напомним, что стратегическое планирование отличается от долгосрочного.

Долгосрочное планирование – это рассмотрение ситуации в будущем, как развивающейся в соответствии со сложившимися на данный момент тенденциями.

Стратегический план должен предусматривать сценарии, базирующиеся на принципиально новых тенденциях развития ситуации. Таким образом, стратегия кадровой политики предусматривает наличие краткосрочных, оперативных, среднесрочных и долгосрочных планов, сценариев развития, предполагающих наличие совершенно новых тенденций и, наконец, определение перспективной кадровой политики, которая диктуется типом стратегического развития фирмы:

- предпринимательская;

- динамического роста;

- прибыльности;

- ликвидационная.

Этапы современной кадровой политики:

- разработка стратегии;

- организационно-штатная (база данных о сотрудниках и резерве, сбор информации о предложении работниками своих услуг, взаимодействие с рекрутинговыми агентствами и центрами занятости);

- финансовая – определение принципов распределения ресурсов, разработка эффективной - системы стимулирования труда;

- совершенствование персонала;

- оценка результатов деятельности.

Это также схематическое изображение, а не руководство к немедленному действию. Но, по мере становления современной конкурентной экономики, повторим, вложения в “человеческий фактор” будут все более эффективными.

Типы кадровой политики определяются во многом непростыми реалиями сегодняшней экономики, но переход от “случайного” набора коллектива к целенаправленному формированию команды – это одно из требований современного менеджмента.

Пассивная кадровая политика не имеет четкой программы, разбитой на перечисленные выше этапы. Некоторым преимуществом пассивности руководства при поиске новых сотрудников перед жесткими кадровыми стратегиями является наличие серьезных перспектив для собственных активных, предприимчивых, инициативных сотрудников: они становятся “кадровым резервом”.

Реактивная кадровая политика представляет собой контроль за признаками кризисной ситуации, а также меры по локализации кризиса (определение причин кризиса, например, отсутствие квалифицированной рабочей силы и снижение мотивации, а затем, определение мер противодействия, например, увеличение оплаты).

Превентивная кадровая политика характеризуется тем, что руководство предприятия владеет обоснованным прогнозом развития ситуации, но не имеет средств влияния на нее (например, есть и прогноз кадровой ситуации, и план финансового оздоровления, но нет необходимых ресурсов).

Авантюристическая кадровая политика рассматривается как разновидность активной кадровой политики. Авантюристическая политика, как ясно из данного термина, представляет набор мер по влиянию на кадровую ситуацию при отсутствии прогноза этой ситуации. Собственно активная (рациональная) политика – это проведение предприятием целенаправленной работы по формированию команды, когда руководство имеет реальный прогноз развития кадровой ситуации.

3. ПРИЕМ И ПОСТУПЛЕНИЕ НА РАБОТУ

кадровая политика менеджмент персонал

При приеме на работу, наряду с использованием конкурса, анкет, современных методов профессионального и психологического тестирования, одним из важнейших этапов остается собеседование с руководителем, как непосредственным, так и входящим в топ-менеджмент. Но менеджеры по кадрам Вашей фирмы должны следовать некоторым несложным правилам.

Несколько рекомендаций, которых не всегда придерживаются, но именно эти несложные правила помогут руководителю не упустить профессионала, который сможет и принести свежие идеи, и вписаться в коллектив:

- если Вы проводите интервью, помните, что Вы – хозяин, а кандидат на должность лишь гость, заинтересовавшийся Вашей работой;

- лучше говорить “без барьера”, например, за журнальным столиком;

- отдавайте предпочтение открытым вопросам;

- не расхваливайте свою фирму;

- заранее (хотя бы перед началом беседы, если Вы не обменялись подобной информацией по телефону) сообщите о вопросах, темах, времени беседы.

Помните, что Ваша задача – создать привлекательный образ фирмы как места приложения усилий профессионала (разумеется, соответствующий реальности). Имейте четкий ответ на круг вопросов, которые, как правило, интересуют поступающего на работу новичка:

- оплата;

- отношение коллектива и руководителей к начинающим;

- график работы, наличие сверхурочных, их оплата, командировки;

- перспективы роста и его предпосылки;

- вероятность сокращения и его возможные причины;

- возможности повышения квалификации;

- наличие внутренней конкуренции.

Некоторые рекомендации для интервьюируемого:

- не стесняйтесь переспросить;

- не спешите излагать все подробности биографии и примеры предыдущей работы, но при подготовке к собеседованию сосредоточьтесь на главном;

- во внешнем виде лучше “золотая середина” (не стремитесь “сразить” блеском, но будьте аккуратно одеты), это же касается и поведения: спокойно и уверенно, но без излишнего апломба;

- постарайтесь узнать какие-либо подробности об организации (это поможет и при собеседовании, и в период адаптации);

- продумайте идеи, а не конкретные фразы;

- не прибегайте к слишком абстрактным построениям;

- не говорите о том, каким должен быть специалист, а скажите, какой Вы специалист;

- лучше говорить более короткими и простыми фразами, но избегать примитива, банальностей, сленга.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основными принципами кадрового менеджмента являются формирование высококачественного кадрового потенциала и ориентация на профессиональное ядро коллектива.

Под кадровым ядром коллектива понимается группа работников, имеющих знания, навыки, мастерство, в подобном сочетании на данном этапе недоступные конкурентам.

Комплекс профессиональных качеств работников, входящих в кадровое ядро коллектива, характеризуется следующими чертами:

- существенны для выживания фирмы;

- являются значимым источником повышения эффективности производств (за счет сочетания уникальных ресурсов – научно-технического, кадрового, производственного, управленческого потенциалов).

Особую роль любая управленческая деятельность приобретает в кризисных условиях. Кризисный кадровый менеджмент – это мобилизация кадрового потенциала предприятия, также привлечение дополнительных кадровых ресурсов для реализации программ финансово-экономического оздоровления фирмы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Андреева С.Г., Горская Т.А. Психологические основы управления персоналом. СПб, 1997.

2 Зверинцев А.Б. Коммуникационный менеджмент. Рабочая книга менеджера PR. СПб, 1997.

3 Иванченко Г.В. Реальность паблик рилейшнз. М., 1999

4 Королько В.Г. Основы паблик рилейшнз. М., Киев, 2000.

5 Синяева И.М. Паблик рилейшнз в коммерческой деятельности: учебник / М.: ЮНИТИ, 1998.

6 Уткин Э.А. Паблик рилейшнз. М., 1999.