**Вариант 1.**

*Задание 1.*

Управление кадрами в рамках предприятия имеет стратегический и оперативный аспекты. Организация управления персоналом вырабатывается на основе концепции развития предприятия, состоящей из трех частей:

- производственный;

- финансово- экономический;

- социальный (кадровая политика).

Кадровая политика определяет цели, связанные с отношением предприятия к внешнему окружению (рынок труда, взаимоотношения с государственными органами), а также цели, связанные с отношением предприятия к своему персоналу. Кадровая политика осуществляется стратегическими и оперативными системами управления. Задачи кадровой стратегии включают:

- поднятие престижа предприятия;

- исследование атмосферы внутри предприятия;

- анализ перспективы развития потенциалов рабочей силы;

- обобщение и предупреждение причин увольнения с работы.

Повседневная реализация кадровой стратегии, а также одновременно оказание помощи руководству, при выполнении ими задач управления предприятием, лежат в оперативной области управления кадрами.

Кадровая политика предприятия - это целостная кадровая стратегия, объединяющая различные формы кадровой работы, стиль ее проведения в организации и планы по использованию рабочей силы.

Кадровая политика должна увеличивать возможности предприятия, реагировать на изменяющиеся требования технологии и рынка в ближайшем будущем.

Свойства кадровой политики:

1. Связь со стратегией.

2. Ориентация на долговременное планирование.

3. Значимость роли кадров.

4. Круг взаимосвязанных функций и процедур по работе с кадрами.

Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности и производственной политики организации. Она имеет целью создать сплоченную, ответственную, высокоразвитую и высокопроизводительную рабочую силу.

Кадровая политика должна создавать не только благоприятные условия труда, но обеспечивать возможность продвижения по службе и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне. Поэтому, основной задачей кадровой политики предприятия является обеспечение в повседневной кадровой работе учета интересов всех категорий работников и социальных групп трудового коллектива.

Схема управления человеческими ресурсами на предприятиях стран с развитой промышленностью.

|  |
| --- |
| 1. Структура анализа персонала |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Учетуровня кадров | Возрастной состав | Трудовой стаж |  | Текучесть рабочей силы | Эффективное использование рабочего времени |

|  |
| --- |
| 2. Планирование использования человеческих ресурсов. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| а) составление баланса производит. труда | б) определение размера трудозатрат | в) объем трудозатрат в период планирования |  | Исходя из а), б), в), определяют масштабы использования рабочей силы |

|  |
| --- |
| 3. Анализ производственной деятельности. |

*Задание 2.*

Под профессиональной ориентацией понимают научно-обоснованную систему форм, методов и средств воздействия на обучающихся и трудоустраивающихся лиц, соответствующая современному привлечению их в общественное производство, рациональной расстановке, эффективному использованию и закреплению по месту работы на основе объективной оценки и учета склонностей, способностей.

Организация проф. ориентации состоит из нескольких этапов:

* профессиональной информации;
* профессиональной консультации;
* профессионального отбора;
* профессиональной адаптации.

Управление системой профессиональной ориентации принято рассматривать в трех аспектах:

1. Социально-экономический аспект (предполагает процесс усвоения определенной системы знаний, норм, навыков, позволяющих осуществить социально-профессиональную деятельность, что отражается на улучшении качественного состава рабочей силы).

2. Психолого-педагогический аспект (выявление и формирование интересов, склонностей и способностей учащихся).

3. Медико-биологический аспект (реализация требований к здоровью и отдельным физиологическим качествам человека, необходимым для выполнения определенной профессиональной деятельности.

Основные методы профориентации.

1. программно-целевой метод (определение цели, разработка программы ее достижения).

2. Метод прогнозирования (учет современных и перспективных требований к различным работникам, прогноз кадровой политики на перспективу).

3. Метод моделирования (построения моделей управления профориентацией).

4. Организационно-распорядительный (подготовка документов, регламентирующих порядок функционирования системы профориентации).

Вся профессиональная ориентация осуществляется:

а) у молодежи личностных ориентаций и интересов с учетом потребностей производства;

б) приведение в соответствие личностных ориентаций молодежи с возможностями их реализации.

*Задание 3.*

По-моему мнению Украина не является “страной дураков”. Причина слабой экономики не одна, а несколько и различных. Экономический спад - это результат политики партии, менталитета нашей страны, мировоззрения людей (если учесть, что у основной массы населения Украины возраст от 40 лет и ниже). Люди были воспитаны на принципах социализма, и возможно по этой причине им сложно менять свои взгляды на новые экономические отношения. А руководящие посты, в том числе и сфере экономики, кадровой политики и др, занимают руководители работавшие и изучившие социалистические методы управления, которые не желают изучать применять, менять стиль, методы руководства.

Другая причина может быть в незаинтересованности людей качественно, добросовестно трудиться, в связи с невыплатой зарплаты и др. причинам. Поэтому действительно профессиональные, квалифицированные специалисты покидают предприятия, организации, службы, и тем самым общий экономический спад.

Делать какие-либо я не осмелюсь, т.к на примере других высокоразвитых экономических стран можно проследить, что к данному уровню экономики Япония шла триста лет. И в Америке был экономический спад - период “Чикаго - 30х годов”. Но появился необходимый руководитель-новатор, была разработана программа выхода из кризиса. Произведена правильно кадровая политика, применены социально-психологические методы (обращение к народу, настрой на перемены).

Я считаю, что не нужно целиком и полностью перенимать опыт и политику других стран на себя, но все же что-то взять на вооружение, чтобы разработать свой путь выхода из кризиса надо, т.к. потенциал страны очень велик. Необходимо сплотиться в борьбе против коррупции, бюрократизма и стать высоко развитой страной во всех отношениях и в дальнейшем вместе со всеми странами Европы идти дальше.

*Задание 4.*

Задача.

Отработанное время: Тф= 160 ч

Время запаздывания: tзап.1= 3 ч.

 tзап.2= 5 ч.

Потери рабочего времени из-за низкого

качества работы: tпот. = 16 ч.

Оценить результаты труда.

Решение.

Определим квалеметрический модуль учета бесполезного труда:

 tзап.

 К кол. = 1 - ------

 Тф

 tзап1 + tзап.2 8

К кол. = 1 - -------------------- = 1 - ------- = 0,95

 Тф 160

Определяем квалиметрический модуль показателя качества труда.

 tпот.

К кач. = 1 - -----------

 Тф

 16

К кач. - 1 - -------- = 0,9

 160

Абсолютный показатель результатов труда работника вычисляется по формуле:

Р = Тф х К кол. Х К кач = 160 х 0,95 х 0,9 = ***136,8 ч.***