

**Основой кадровой политики компании AsstrA AG являются следующие принципы:**

- человеческие ресурсы – основные активы нашей компании;
- сотрудник в команде единомышленников – основа успеха компании;
- эффективное управление командой, управление человеческими ресурсами – первостепенная задача менеджеров компании «АсстрА»;
- создание благоприятных условий для работы и творчества – когда труд приносит сотруднику радость в моральном и в материальном плане;
- для нас важны профессиональные качества специалиста на рабочем месте;
- для нас важны индивидуальные качества личности, способность к обучению, ориентация на коллективное творчество, открытость, честность;
- мы содействуем совершенствованию профессиональных качеств наших сотрудников.

***Реализация основополагающих принципов в компании «АсстрА» осуществляется через:***

- приверженность демократическому стилю управления, постоянное расширение делегирования полномочий на всех уровнях управленцев;
- формирование четкой структуры компании, ее ежегодную адаптацию к изменяющимся условиям;
- создание и обустройство рабочих мест, чтобы сотрудники располагали всем необходимым для продуктивной деятельности и были обеспечены оптимально-комфортными условиями для постоянного повышения производительности труда;
- поощрение, поддержку инициативности и активности сотрудников, их идей и новых проектов;
- открытость к диалогу с любым членом команды, готовность к обсуждению и разрешению вопросов и проблем;
- принятие общей системы ценностей для всех сотрудников компании;
- формирование, осуществление и постоянное совершенствование мотивационных программ;
- формирование и проведение развивающих и образовательных программ как индивидуальных, так и коллективных;
- формирование и постоянное расширение пакета социальных мероприятий для сотрудников компании;
- участие в общественных благотворительных акциях.

### ***Развивающие и образовательные программы***

Мы работаем над повышением компетенции сотрудников компании. Определение потребности в обучении и организация обучающих мероприятий осуществляются по плану. Фирма оказывает финансовую поддержку (по согласованию) каждому сотруднику при принятии самостоятельного решения по получению дополнительного образования.

### ***Социальные мероприятия***

Социальная направленность деятельности компании проявляется в первую очередь в заботе о самих сотрудниках компании. Фирма обеспечивает сотрудников бесплатным питанием (обедами), организует регулярные спортивные и развлекательные мероприятия. У нас принято делать подарки ко дню рождения, рождению ребенка, ко дню свадьбы.

### ***Общественные акции***

Компания принимает участие в акциях по материальной поддержке незащищенных слоев населения, оказывает помощь воспитанникам детских домов и специальным благотворительным фондам. Эти финансовые отчисления добровольны, но традиционны для сотрудников AsstrA AG.

## **ЗАДАНИЕ**

1. Оцените (по 10-бальной шкале), как раскрыты в документе основные элементы кадровой политики (2 столбец таблицы 1).

2. Что можно предложить для повышения эффективности кадровой политики организации (3 столбец таблицы 1, 4 столбец не заполнять).

3. Опишите эмоциональное состояние наемного работника после ознакомления с документом. Оцените стиль изложения (доступность терминов, построение предложений и др.)

4. Что Вам понравилось в документе? Что – не понравилось?

5. Оцените реальность положений, содержащихся в кадровой политике, целесообразность и проблемы использования подобного документа на российском предприятии.

При выполнении задания рекомендуется использовать примеры тематических вопросов по направлениям кадровой политики (параграф 3.6. «Пути реализации кадровой политики» лекций Кадровая политика организации)

Таблица 1. Оценка кадровой политики

Направления кадровой политики	Оценка по 10-бальной шкале	Что можно предложить для повышения эффективности кадровой политики	Примечание
1	2	3	4
обеспечение организации кадрами	0	расширить штат сотрудников	

(увольнение)			
оценка персонала		Адаптационные программы, а также развитие гибкости мышления у сотрудников	
развитие и продвижение персонала	8	Постоянная переподготовка кадрового состава, инвестирование в обучение персонала компании	
вознаграждение персонала	0	Система материального и морального поощрения для реализации потенциала сотрудников	
трудовые отношения		минимизировать количество конфликтов в компании, а также	
формирование корпоративной культуры		Развитие и улучшение корпоративной культуры компании	
коммуникации с персоналом	9	применять индивидуальный подход к каждому сотруднику, исходя из личных качеств сотрудника	
охрана труда и социальная защита персонала	0		
дополните при необходимости			

Эмоциональное состояние скорее всего удивление, так как не раскрыты концепции оплаты труда, требования к персоналу. Представленный

документ носит описательный характер с набором лозунгов, но без показателей, конкретизирующих реальную политику.

Не понравилось, что в документе не раскрыты основные элементы кадровой политики (требования к персоналу, механизмы управления персоналом, формирование новых кадровых структур, концепции оплаты труда). Понравилось, что уделяется много внимания повышению компетенции и развитию сотрудников компании.