Министерство образования и науки РФ

Федеральное агенство по образованию

Филиал ГОУ СПО «Уральский политехнический колледж»

в г. Верхний Тагил

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

**Контрольная работа**

Выполнила

Е. А. Каблукова

24. 03. 2008

Руководитель

«\_\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. СОДЕРЖАНИЕ И СУЩНОСТЬ КАДРОВЫХ СТРАТЕГИЙ. ИХ СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА……………………………………..3

2. МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ. ОТЧЕТНОСТЬ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИИ………………………..5

3. СОСТАВИТЬ ПЛАН ФОРМАЛИЗОВАННОГО ИНТЕРВЬЮ ДЛЯ ДОЛЖНОСТИ «МЕНЕДЖЕР ПО ПРОДАЖАМ»…….………………………8

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ….…………………………10

**Содержание и сущность кадровых стратегий. Их сравнительная характеристика.**

Кадровая стратегия (стратегия управления персоналом) — специфический набор основных принципов, правил и целей работы с персоналом, конкретизированных с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала (человеческого ресурса), а также типа кадровой политики организации.

Практика функционирования многих организаций свидетельствует о четкой взаимосвязи стратегических решений по их управлению с системой управления персоналом.

Кадровая стратегия организации определяется следующими комплексными факторами:

внешней и внутренней средой функционирования организации;

типом стратегии организации, принятой ее руководством;

уровнем планирования;

открытостью (закрытостью) кадровой политики; компетенцией персонала.

Анализ внешней среды состоит из двух частей:

анализ макроокружения (состояние экономики и общая тенденция на рынке труда, правовое регулирование в сфере труда, политические процессы и т.п.);

анализ непосредственного окружения (локальный рынок труда, кадровая политика конкурентов и др.).

Анализ внутренней среды выявляет состояние и перспективы развития персонала, стиль управления, состояние технологии, сложившейся организационной культуры. Важнейшим элементом анализа внутренней среды в стратегическом управлении персоналом является анализ миссии и целей организации.

Типы стратегии организации:

предпринимательская стратегия;

стратегия динамического роста;

стратегия прибыльности;

ликвидационная стратегия;

стратегия круговорота.

Соответствующие кадровые мероприятия зависят от открытости или закрытости кадровой политики.

Для предпринимательского типа стратегии, открытости кадровой политики и долгосрочного (стратегического) уровня планирования кадровые мероприятия включают:

привлечение молодых перспективных профессионалов;

активную информацию об организации;

формирование требований к кандидатам.

Для тех же условий, но при закрытой кадровой политике в качестве кадровых мероприятий предусматривается создание собственных фирменных институтов и курсов подготовки персонала.

Для формирования в России рыночных отношений характерно повышение роли кадровой политики на предприятиях и в организациях всех форм собственности. Возрастание роли кадровой политики объясняется коренными изменениями социальных и экономических условий, суть которых заключается в переходе от командно-административных методов управления персоналом к использованию экономических, социальных и нравственно-психологических стимулов.

На сегодняшний день в работе с кадрами наступил новый период, характеризующийся возрастанием внимания к личности работника, к поискам новых стимулов, что выдвигает проблему создания системы управления персоналом, базирующейся в основном на экономических стимулах и социальных гарантиях, ориентированных на сближение интересов работника с интересами организации.

Стратегия кадрового менеджмента — одно из направлений современного менеджмента, нацеленное на развитие и эффективное использование кадрового потенциала организации. В системе кадрового менеджмента можно выделить:

оперативный уровень управления (доминирует кадровая работа);

тактический уровень управления (доминирует управление персоналом; стратегический уровень управления (доминирует управление человеческими ресурсами);

политический уровень управления корпорацией (разработка и контроль за реализацией кадровой политики).

Сравнительная характеристика.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наймы | Преимущество | Недостатки |
| «Купи кадры» | Минимальные затраты на обучение, высокий уровень специалистов. | Значительные затраты на привлечение, узкая специализация. |
| «Сделай кадры» | Минимальные затраты на поиск и адоптацию, поиск, открытость. | Большая нагрузка на отдел персонала. |
| «Лизинг персонала» | Минимальные затраты на обучение. | Дорого, очень узкая специализация. Низкий % закрепления лизинговых работников. |
| «Договорная стратегия» | Минимальные затраты на обучение, достаточный уровень для специализации. | Высокая текучесть. |

**Методы оценки деятельности персонала предприятий.**

Отчетность подразделений организации.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Название метода | Краткое описание метода |
| 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  12  13  14    15 | Биографический  Произвольные устные или письменные характеристики  Оценка по результатам  Групповой дискуссии  Эталон  Матричный  Суммируемых оценок  Заданной группировки работников  Тестирование  Ранжирование  Попарных сравнений  Графического профиля  Критического инцидента  Свободного или структурированного, индивидуального обсуждения  Самооценка и самоотчетов | Оценка работника по биографическим данным  Устное или письменное описание личностных особенностей работника и как он себя проявляет (включая достижения и упущения)  Устное или письменное описание конкретной работы, выполненной работником  Постановка, обсуждение и решение проблем в группе, в ходе которых оцениваются знания, личностные черты и другие качества работников  Сравнение с лучшим работником, принятым за эталон  Сравнение фактических качеств работника с набором желательных качеств  Определение степени проявление у работников тех или иных качеств путем проставления по определенной шкале и суммирования экспертных оценок  Под заданную структуру рабочей группы подбираются конкретные кандидатуры  Определение уровня знаний, умений, способностей и других характеристик работника с помощью специальных тестов  Определение экспертным путем ранга оцениваемого среди других работников и расположение всех оцениваемых по порядку убывания  Попарное сравнение оцениваемых между собой определенным качествам и последующее ранжирование по порядку убывания  Вместо условных оценочных измерителей используется графическая форма оценок (профиль ломанной линии, соединяющей количественные значения точек по различным качествам оцениваемого); позволяет проводить наглядные сравнения оцениваемого с профилем «идеального» работника, а также сравнивать работников между собой  Оценивается как вел себя работник в критической ситуации (принятие ответственного решения, решение новой проблемы, преодоление конфликтной ситуации и др.)  В свободной форме или по заранее составленной программе проводится обсуждение с оцениванием планов и практических результатов работы оцениваемого  Письменная или устная самохарактеристика перед коллективом |

**Отчетность подразделений организации.**

Бухгалтерская отчетность обособленных подразделений организации

В соответствии с положениями пункта 8 ПБУ 4/99 бухгалтерская отчетность организации должна включать показатели деятельности всех филиалов, представительств и иных подразделений организации, включая выделенные на отдельные балансы.

Исходя из изложенного, свою бухгалтерскую отчетность обособленные подразделения представляют только в головную организацию, и не представляют в другие адреса, включая налоговые органы и иных пользователей отчетности.

Представляется отчетность в сроки, установленные головной организацией.

Порядок формирования показателей представляемой обособленными подразделениями отчетности аналогичен общепринятым правилам. При этом расчеты с головной организацией по полученному имуществу, а также по текущим операциям, оформляются с использованием балансового счета 79 «Внутрихозяйственные расчеты».

Отчетность в сфере обязательного социального страхования

Организации, являющиеся плательщиками единого социального налога и страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязаны в срок не позднее 30 марта 2005 года представить в налоговый орган по месту своей регистрации налоговую декларацию по ЕСН и декларацию по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование.

Копия налоговой декларации по ЕСН за отчетный 2004 год с отметкой налогового органа или иным документом, подтверждающим предоставление декларации в налоговый орган, должна быть представлена не позднее 1 июля 2005 года в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации.

**Статистическая отчетность**

Совокупность составляемых по утвержденным формам отчетов компаний, предприятий, организаций, которые они обязаны в установленные сроки представлять в региональные статистические органы.

Составить план формализованного интервью для должности «менеджер по продажам»

Ваши обязанности на предыдущей работе?

a) Рабочий

b) Служащий

c) Руководитель

Почему вы ушли с предыдущей работы?

a) Низкая заработная плата

b) Конфликты в коллективе

c) Семейные обстоятельства

Почему вы выбрали нашу компанию?

a) Реклама

b) Совет знакомых

c) Другие источники

Чем вас заинтересовала именно эта работа?

a) Высокий заработок

b) Имидж

c) Карьерный рост

Коммуникабельны ли вы?

a) Да

b) Нет

c) Затрудняюсь ответить

Вы больше исполнитель или генератор идей?

a) Исполнитель

b)Генератор идей

c)Затрудняюсь ответить

Готовы ли вы к командировкам?

a) Да

b) Нет

c) Незнаю

Как вы относитесь к ненормированному рабочему дню?

a) Положительно

b) Отрицательно

c) Все равно

Ваше семейное положение?

a) Женат(замужем)

b) Холост(не замужем)

c) Гражданский брак

Есть ли у вас дети, не помешают ли они вашей работе?

a) Детей нет

b) Есть несовершеннолетние дети

c) Есть совершеннолетние дети

**Список литературы**

1.О.Н.Дунаев Ф.С.Исмагилова «Введение в теорию и практику управление персоналом».2001г

2. Самойлов И.В. Опубликовано в номере: Консультант бухгалтера №6 / 2004