**Кадровая политика ООО «Гидроэлектромонтаж»**

Люди - самый ценный ресурс. Интеллектуальный потенциал и опыт работников - основа развития и процветания предприятия. Кадровая политика ориентирована на повышение профессионализма работников, сочетание уникального опыта и мастерства ветеранов с энергией и талантом молодых, создание равных условий для развития творческой инициативы, самореализации и карьерного роста.

1. Общие положения

Кадровая политика ООО «Гидроэлектромонтаж» - это генеральное направление кадровой работы, совокупность методов, форм, организационного механизма, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и сплоченного коллектива, способного своевременно решать поставленные перед ним задачи с учетом стратегии развития предприятия.

Главной целью кадровой политики является сохранение оптимального численного и качественного состава персонала, способного на высоком профессиональном уровне обеспечить выполнение производственных задач.

2. Целями кадровой политики ООО «ГЭМ» являются:

- сохранение и развитие персонала предприятия;

- улучшение качества управления всех уровней;

- оптимизация численности персонала предприятия на основе выводов экономического анализа использования человеческих ресурсов;

- высокая результативность труда работников предприятия;

- удовлетворенность работников предприятия своей профессиональной деятельностью;

- взаимопонимание руководителей и сотрудников предприятия;

- работа каждого сотрудника для достижения всеобщих целей развития предприятия;

- обеспечение стабильного положения предприятия и его работников в будущем.

3. Кадровая политика предприятия строится на следующих положениях:

- основным конкурентным преимуществом предприятия являются его работники;

- предприятие стремится создать единый сплоченный коллектив профессионалов высокого уровня;

- успех предприятия зависит от усилий каждого работника, его профессионализма, активности и инициативности, стремления повышать свой профессиональный уровень;

- предприятие стремится обеспечить максимально благоприятные условия для деятельности каждого работника и достижения наиболее высоких результатов деятельности;

- предприятие заботится о своих работниках;

- предприятие и его работники растут и развиваются вместе, они - неразделимое целое.

4. Принципы кадровой политики:

- взаимодействие между сотрудниками и руководителями компании строится на основе взаимного доверия, уважения и внимания к возникающим проблемам;

- развитие предприятия обеспечивается за счет профессионального, творческого и личностного развития его работников. Предприятие осуществляет развитие работников (их обучение, стажировки, обмен опытом, участие в конференциях и прочее) за свой счет и с добровольного согласия работников;

- предприятие относится к высококвалифицированным работникам как кадровой элите, заботится об оптимальных условиях их работы, профессиональном развитии и карьерном росте;

- квалифицированные специалисты имеют приоритетное право занятия управленческих должностей;

- предприятие приветствует пополнение кадров молодыми специалистами;

- предприятие видит себя как сплоченный коллектив, содружество инициативных, небезразличных людей, готовых к взаимовыручке и командной работе;

- успехи предприятия - это успехи его сотрудников, результат работы - всеобщий результат труда, вклад каждого в общее дело. Каждый несет ответственность за качество своего труда перед коллегами.

5. Кадровая политика решает задачи:

- обеспечения высокого качества найма, отбора и подбора персонала;

- непрерывного развития руководящего состава;

- рациональной расстановки персонала с учетом потребностей производства и индивидуальных особенностей работника, его продвижения;

- построения эффективной системы служебно-профессионального продвижения;

- повышения уровня удовлетворенности трудом и дальнейшего расширения условий для самореализации;

- охраны труда и заботы о здоровье персонала;

- обеспечения и расширения социальных гарантий и социальных льгот;

- повышения уровня и гибкости корпоративной культуры, стимулирующей взаимную ответственность работника и работодателя, стремление сделать предприятие лучшей организацией за счет поддержки инициативы на всех уровнях, открытости и инноваций.

6. Методы кадровой политики:

- переход на упреждающие и активные составляющие в кадровой работе;

- равноправное партнерство подразделений предприятия со службой управления персоналом;

- организационная интеграция, осуществляемая путем включения руководителей всех уровней в кадровый менеджмент.

**Реализация кадровой и социальной политики ООО «Гидроэлектромонтаж» в 2013 году**

Данные о кадровых изменениях в период с января 2013г. по декабрь 2013г.:

принято – 66 человек

уволено – 55 человек

переведено - 27 человек

Данные о текучести кадров - 5% (текучесть персонала связана с приемом временных работников в летний период)

Данные о выполнении плана подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров – план выполнен 100%( обучено 55 чел.)

Данные о внутренней аттестации персонала – положительно (аттестованы все РСиС апрель-июль 2012г.)

На предприятии созданы благоприятные условия для повышения квалификации и переобучения персонала. В 2013гг. было обучено 79 человек из них: повышение квалификации - 20 человек (ИТР), на обучение смежной профессии - 50 человек (ППП), на подтверждение аттестации – 9 человек.

Также в целях укрепления корпоративной культуры совместно с профсоюзом были проведены культурно-массовые мероприятия посвященные «Дню защитников Отечества», «Международному женскому дню 8марта», «Дню 10-летия предприятия Гидроэлектромонтаж» сотрудники поощрены денежными выплатами. Всего на материальное поощрение работников в 2013гг. было направлено 1.285.000 рублей.

Согласно Коллективному договору в 2013гг. по личным заявлениям работников была выплачена материальная помощь на следующие нужды:

 на лечение – 267.000 (11 чел.),

в связи с рождением ребенка и организацией детской путевки - 160.000 (16 чел.),

в связи со смертью родственников – 528.931 (16 чел.),

в связи с регистрацией брака – 35.000 (7 чел.)

в связи с юбилейными и праздничными датами - 294.000 (120 чел).

Ежегодные очередные отпуска предоставлялись в течение года, в основном, по утвержденному графику с учетом пожеланий работников, также отдельным категориям работников предоставлялись дополнительные оплачиваемые отпуска (за вредные условия труда, без сохранения заработной платы, за ненормированный рабочий день)