



## РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРИ ПОГЛОЩЕНИЯХ

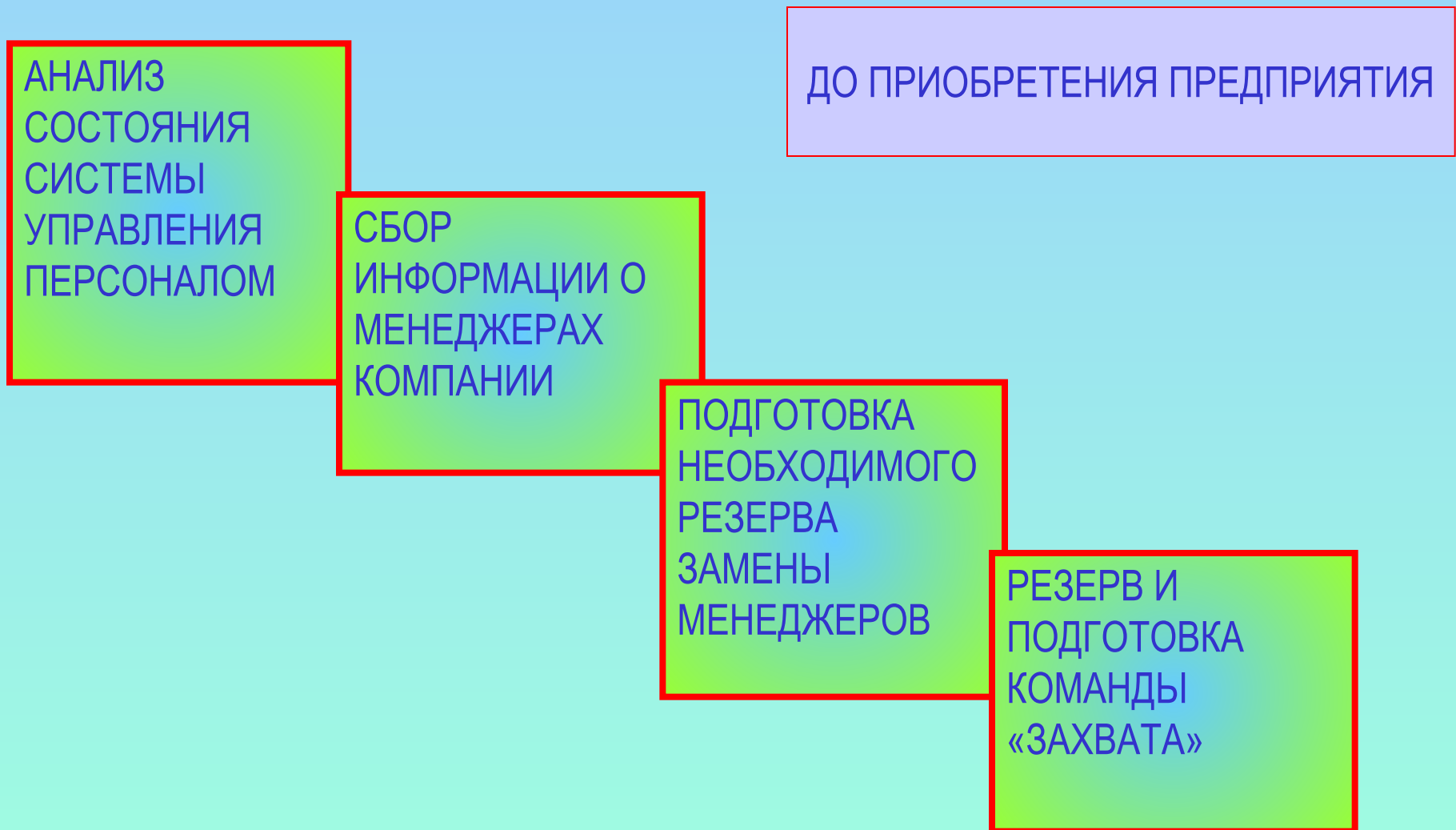
# ЦИКЛ ПОГЛОЩЕНИЯ



# УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРИ ПОДГОТОВКЕ И ПРОВЕДЕНИИ ПОГЛОЩЕНИЙ



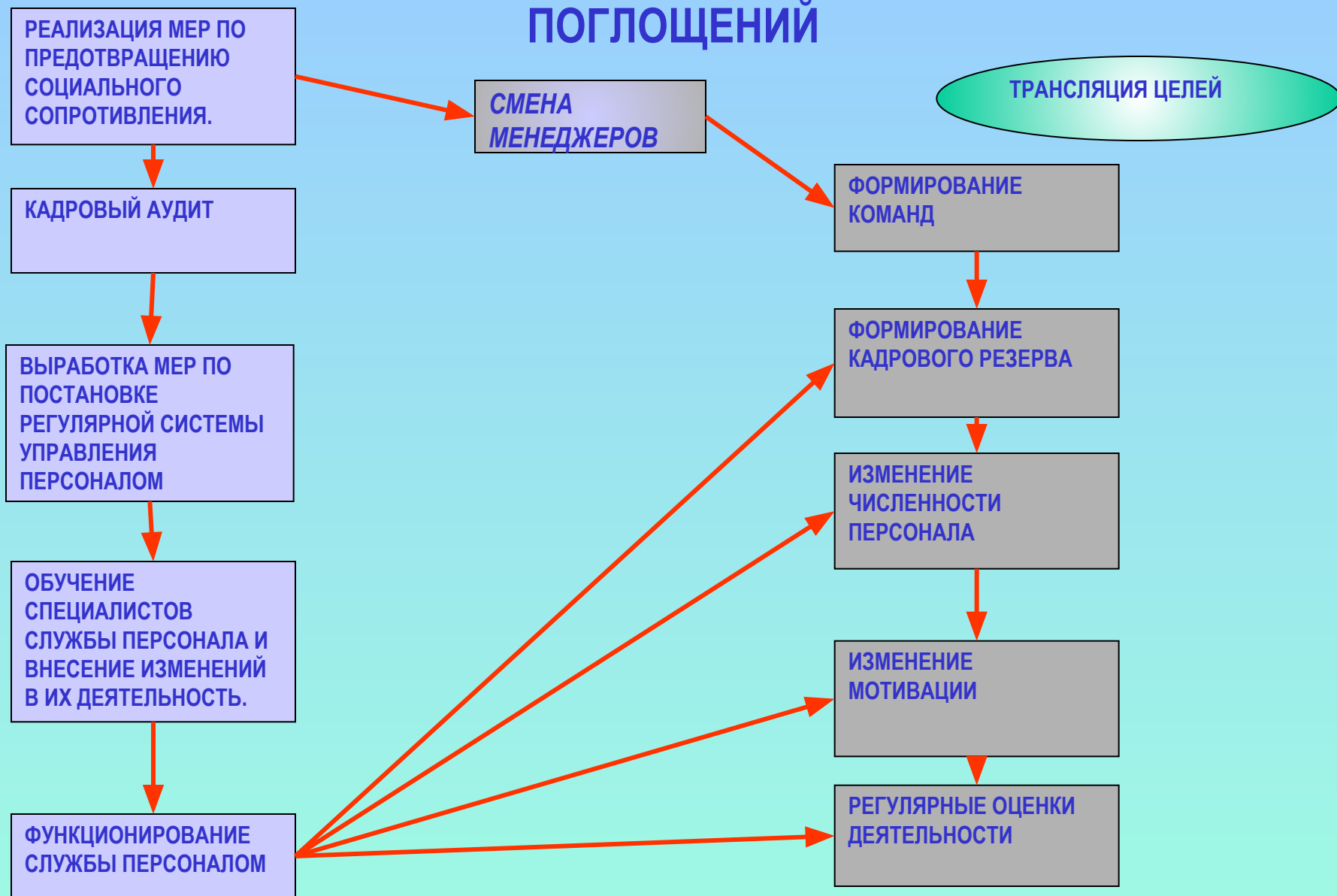
# ОБЩИЙ АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ В СИТУАЦИИ ПОГЛОЩЕНИЙ



# АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

- Организационная структура до 4-5 уровня иерархии,  
Связи между основными производственными подразделениями
- Численный, квалификационный, возрастной,  
Половой и образовательный состав предприятия
- Место и роль службы персонала в системе управления предприятием
- Состояние службы персонала
- Лояльность групп и работников в целом к предприятию, и ее руководству
- Стиль руководства,
- Система стимулирования – материальное и не материальное
- Цели мотивации
- Неформальные группировки и связи,
- Деятельность и возможности профсоюзов,
- Связи менеджеров (работников) с органами власти
- Списочный состав менеджеров управленческого звена,  
с краткой характеристикой, историей назначения и репутацией

# ОБЩИЙ АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ В СИТУАЦИИ ПОГЛОЩЕНИЙ



# ОБЩИЙ АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ В СИТУАЦИИ ПОГЛОЩЕНИЙ

Реализация мер по предотвращению социального сопротивления.

Кадровый аудит

Выработка мер по постановке регулярной системы управления персоналом

Обучение специалистов службы персонала и внесение изменений в их деятельности.

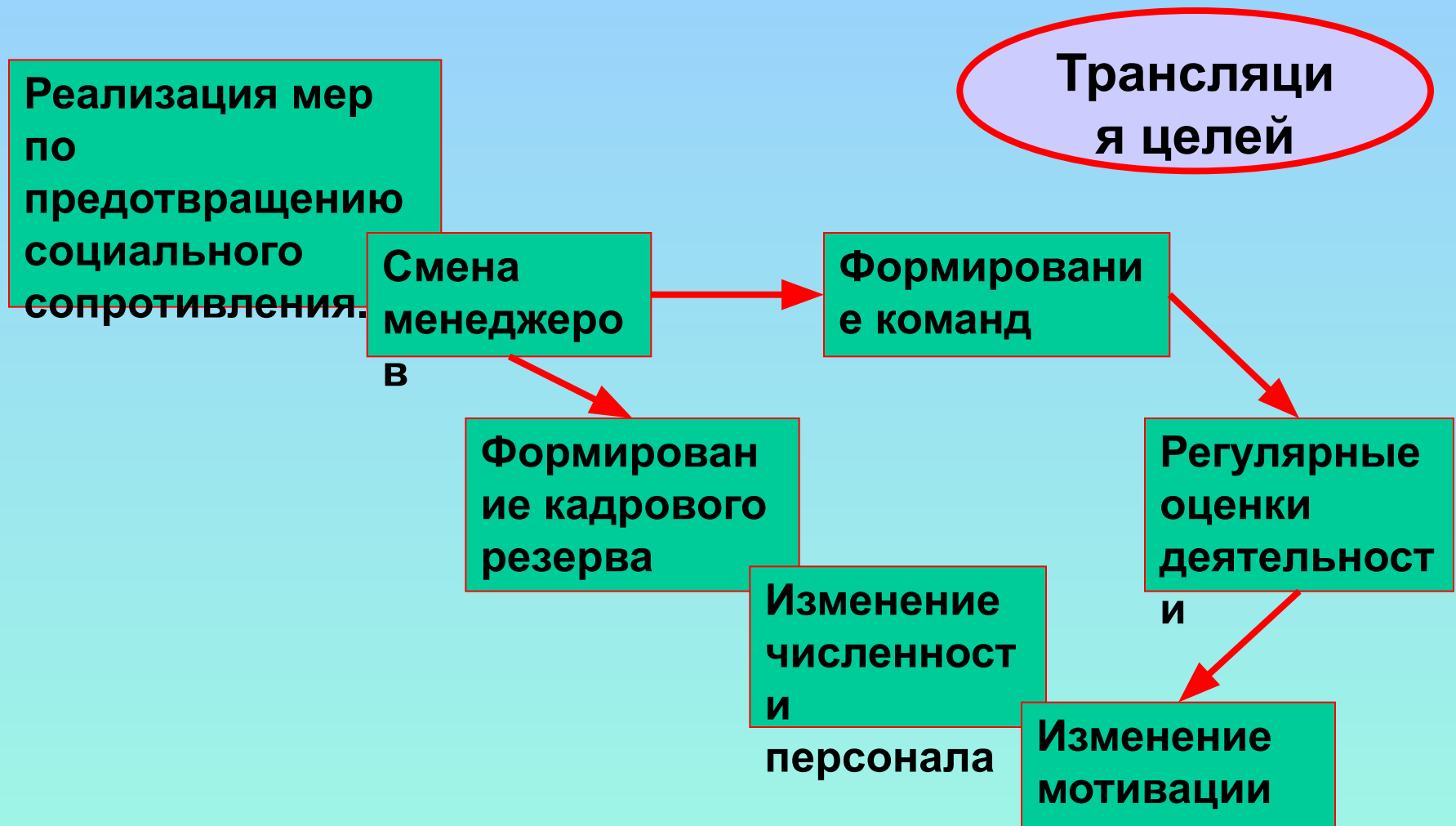
Функционирование службы персоналом

Трансляция целей

Разработка кадровой политики

После поглощения

# ОБЩИЙ АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ В СИТУАЦИИ ПОГЛОЩЕНИЙ





# Кадровая политика

```
graph TD; A[Кадровая политика] --> B[Пассивная]; A --> C[Реактивная]; A --> D[Превентивная]; A --> E[Активная];
```

Пассивная

Реактивная

Превентивная

Активная

# Кадровая политика

```
graph TD; A[Кадровая политика] --> B[Закрытая]; A --> C[Открытая];
```

Закрытая

Открытая

## Этапы построения кадровой политики.

Согласование принципов и целей работы с персоналом, с принципами и целями организации в целом, стратегией и этапом ее развития.

Разработка программ, путей достижения целей кадровой работы, конкретизированных с учетом условий нынешних и возможных изменений ситуации.

Разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации.

## **Корпоративная идентичность –**

**комплексная характеристика организаций  
группы,  
включающая:**

- **внешние составляющие организационной культуры,**
- **системы управления человеческим капиталом,**
- **рыночного имиджа,**
- **формализованных элементов организационного проектирования,**
- **системы корпоративных отношений.**

# Кадровый аудит

Оценка кадровых процессов компании

Оценка деятельности кадрового подразделения

Аудит кадрового состава и кадрового потенциала

Оценка общей эффективности  
функционирования  
системы управления персоналом

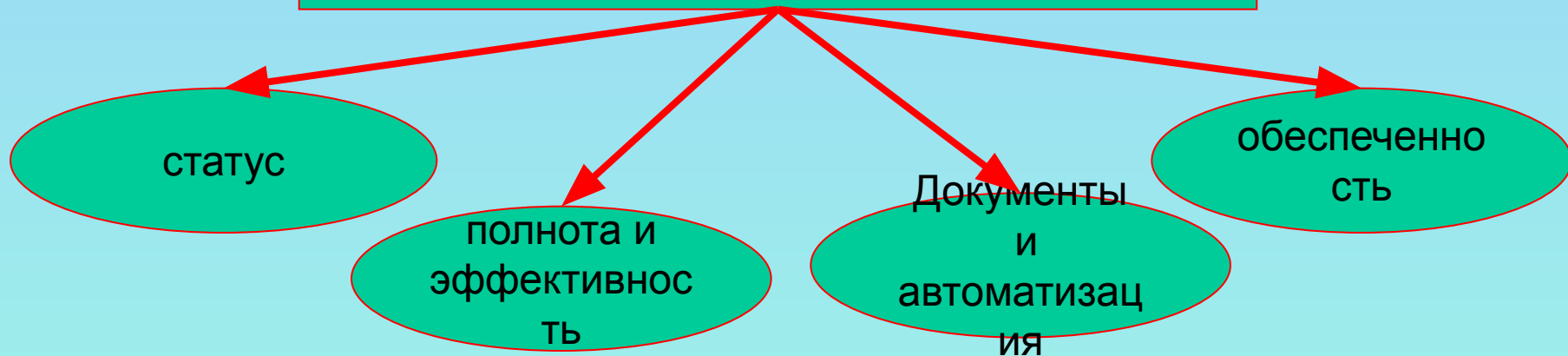
## Оценка кадровых процессов компании

### *Основные кадровые процессы организации*

<i>□ Планирование трудовых ресурсов</i>	<i>□ Ротация персонала (повышение, понижение, перевод, увольнение)</i>
<i>□ Набор персонала</i>	<i>□ Подготовка руководящих кадров</i>
<i>□ Отбор персонала</i>	<i>□ Мониторинг социально-психологической ситуации и организация коммуникации внутри предприятия.</i>
<i>□ Разработка системы стимулирования</i>	
<i>□ Адаптация персонала</i>	<i>□ Оценка трудовой деятельности</i>
<i>□ Обучение персонала</i>	

# Оценка деятельности кадрового подразделения

Анализ и оценка реализации функций  
управления персоналом отделом кадров



Оценка работников кадрового подразделения

# Аудит кадрового состава и кадрового потенциала

*Уровень кадровой обеспеченности*

Качественная структура управленческого  
персонала

Основные источники сопротивления  
изменениям

Инновационный потенциал

Потребности в обучении

Распределение персонала в рамках  
организации

# Оценка общей эффективности функционирования системы управления персоналом

Уровень обеспечения потребности в персонале

Текучесть кадров

Динамика заполнения вакантных рабочих мест

Производительность труда и зарплатоемкость

Динамика нарушений дисциплины, трудовых конфликтов

Прямые претензии к кадровому подразделению



# Кадровый резерв

```
graph TD; A[Кадровый резерв] --> B[Внешний резерв]; A --> C[Внутренний резерв];
```

**Внешний  
резерв**

**Внутренний  
резерв**

# Кадровый резерв

## Оперативно формируемые резервы

- команды "входа"
- резерв управленческой команды

## Тактические резервы

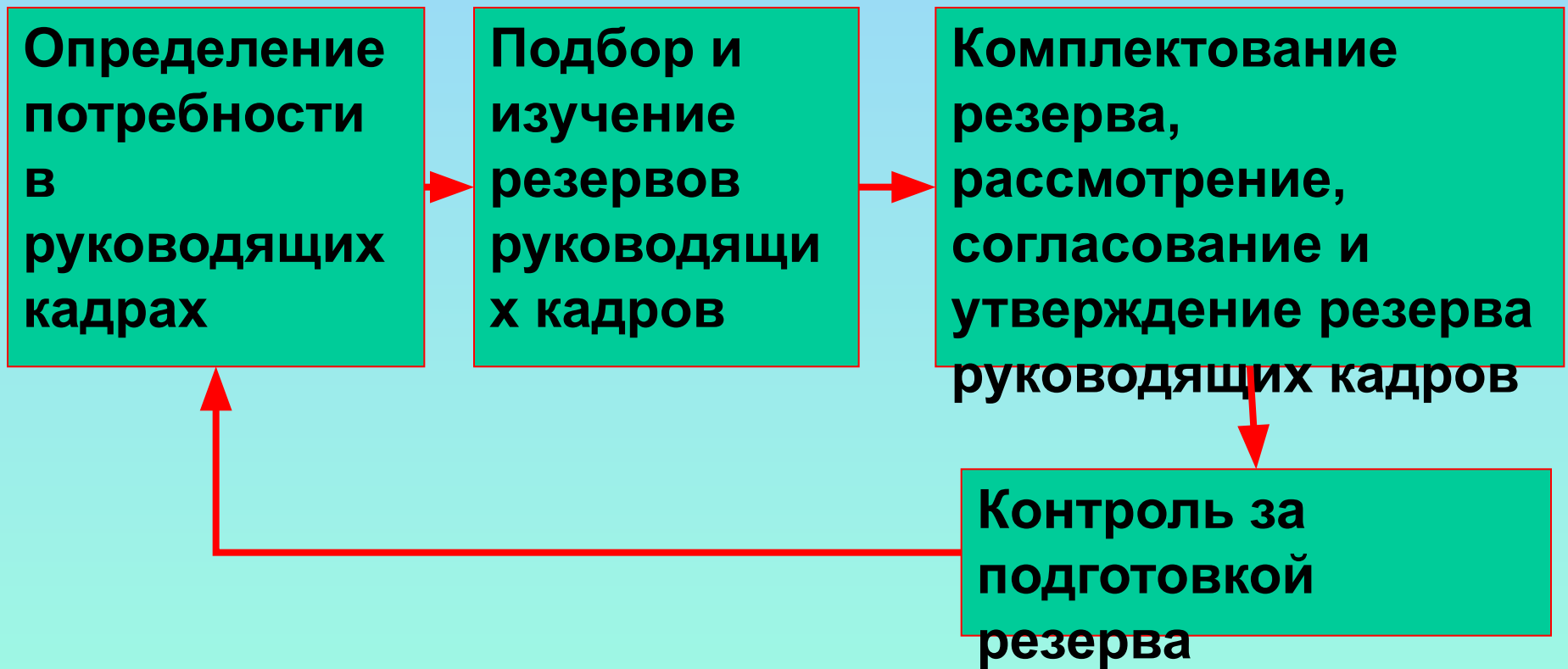
- Резерв управления
- Резерв среднего звена
- Резерв исполнительского звена

## Стратегические резервы

- Резервы социальных изменений
- Резервы технологических изменений

# Алгоритм работы с

## кадровым резервом руководящих кадров



# Команда

**Команда** - группа с четко очерченным составом людей (обязательно членов организации), дифференциацией ролей между ними, перед которой поставлена конкретная задача.

**Роль** – совокупность требований, предъявляемых группой к лицам, занимающим определенные социальные позиции. Требования (предписания, пожелания и ожидания поведения) воплощаются в конкретных нормах.

## **Характер требований:**

- Нормы должного поведения
- Желательного поведения
- Возможного поведения.

# Этапы стихийного формирования команд

□ Неосознанное объединение

Притирка

□ Осознанные эмоции

Конфликты, разногласия,  
борьба за лидерство

□ Организационное сплочение

Экспериментирование

□ Позитивное объединение

Успешный опыт решения задач

□ Долгосрочное объединение

Формирование прочных связей

# Алгоритм создания и управления командой

Формулирование цели (задач)

Создание структуры под задачу

Создание систем эффективной коммуникации

Обеспечение влиятельной позиции лидера

Распределение ролей

Установление стандартов взаимодействия

Распределение ресурсов

Проведение проб и постоянная оптимизация процесса

Мотивация и поддержание тонуса

# Алгоритм эффективного лидерования и оказания влияния в команде

Достижение беспрецедентной успешности в профессиональных ситуациях

Демонстрация уникальных характеристик собственной личности

Постоянное размещение в групповом сознании новой информации

Самоотверженные действия в интересах компании

Создание группы поддержки

Установление союзнических отношений с прежним лидером

# Критерии эффективности работы команды

- результат работы команды соответствует стандартным требованиям к исполнению со стороны лиц, которые являются заказчиками и оценивают работу.
- способность команды работать вместе над выполнением последующих заданий.
- выбор командой оптимальных стратегий,
- минимальное количество ошибок и потерь времени.
- быстрое изменение структуры команды в связи с изменениями параметров задачи, скорость перехода к параллельным контурам управления.
- опыт взаимодействия в команде при усреднении впечатлений отдельных членов команды в большей степени приносит удовлетворение, чем напрягает и раздражает.
- успешное решение командой задач нового типа.
- обнаружение командой новых технологий взаимодействия и усиления
- получение командой исключительного результата.



# Лидерство

Лидерство - способность оказывать влияние, как на отдельную личность, так и на группу, направляя усилия всех на достижение целей организации.

## Типы лидеров:

- лидер - организатор
- лидер - борец
- лидер - творец
- лидер - дипломат
- лидер - утешитель
- другие типологии лидеров



**БЛАГОДАРИМ ЗА ВНИМАНИЕ**

