



СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Выполнил студент ИЭУИС 2-16
Ахметзянов Ильнар

ПОНЯТИЕ СТРАТЕГИЯ

Стратегия Слово "стратегия" произошло от греческого *strategos*, "искусство генерала". Это слово имеет военное происхождение.

- **Стратегия представляет собой детальный всесторонний комплексный план, предназначенный для того, чтобы обеспечить осуществление миссии организации и достижения ее целей.**
- **Стратегия рассматривается как долгосрочное качественно определенное направление развития организации, касающееся сферы, средств и формы ее деятельности, системы взаимоотношений внутри организации, а также позиции организации в окружающей среде, приводящее организацию к ее целям.**
- **Стратегия дает ответ на вопрос, каким способом, с помощью каких действий организация сумеет достичь своей цели в условиях изменяющегося в конкурентного окружения.**



ПОНЯТИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Стратегическое управление – это управление, которое опирается на человеческий потенциал как на основу организации, ориентирует производственную деятельность на запросы потребителя, осуществляет гибкое регулирование и своевременные изменения в организации, отвечающие вызову окружения и позволяющие добиваться конкурентных преимуществ, что в совокупности позволяет организации выживать и достигать своей цели в долгосрочной перспективе.



ПОНЯТИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ С ПОЗИЦИИ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Согласно понятиям современного менеджмента, стратегическое управление персоналом организации состоит в регулировании создания конкурентоспособного кадрового ресурса компании, принимая во внимание существующие и предстоящие перемены во внешнем окружении и внутреннем состоянии компании. Наличие такого ресурса способствует выживанию, развитию и успешному достижению целей, установленных на долгосрочный период.



СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ.

Стратегическое управление персоналом – это система менеджмента, опирающаяся на кадровый потенциал, которая гибко и оперативно отвечает на вызовы и изменения внешнего окружения и организует соответствующие изменения в компании. Это повышает конкурентоспособность организации, позволяет больше ориентироваться на потребности клиентов и способствует выживанию компании в условиях растущей конкуренции.



СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ИМЕЕТ СЛЕДУЮЩИЕ ЦЕЛИ:

- 1. Создание перспективного резерва для удовлетворения будущих кадровых потребностей компании.*
- 2. Управление уровнем заработной платы, который должен соответствовать задачам отбора, удержания и стимулирования сотрудников.*
- 3. Важная роль развития лидерских качеств на ведущих должностях.*
- 4. Планирование тренингов для повышения профессионального уровня сотрудников, создание соответствующей кадровой динамики внутри компании.*
- 5. Развитие качественных систем взаимосвязи между отделами и службами и между административным персоналом и другими работниками.*
- 6. Разработка механизмов преодоления психологического неприятия изменений.*



СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ СТРОИТСЯ НА СЛЕДУЮЩИХ ПРИНЦИПАХ:

- *долгосрочный анализ перспектив;*
- *ориентированность на изменение кадрового потенциала;*
- *обеспечение реализации трудового потенциала;*
- *многовариантный выбор в соответствии с изменениями внутреннего состояния компании и внешнего окружения;*
- *отслеживание статуса и динамики изменений внешнего окружения и своевременная модификация административных решений.*



ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ ПОЗВОЛЯЕТ ПОВЫСИТЬ УРОВЕНЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ УКАЗАННЫХ НИЖЕ УСЛОВИЙ:

1. *хороший уровень адаптации к внутреннему и внешнему рынку трудовых ресурсов;*
2. *гибкая структура организации необходимых работ и исполнения служебных функций;*
3. *гибкая система заработной платы, которая учитывает личный вклад и профессиональный уровень сотрудников;*
4. *демократическое участие коллектива в обсуждении административных решений;*
5. *делегирование прав сверху вниз (наиболее важный и сложный принцип управления кадрами);*
6. *развитая структура коммуникаций, которая выполняет интегрирующую функцию для всей структуры стратегического управления кадрами.*



СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ СОТРУДНИКАМИ КОМПАНИИ
НАПРАВЛЕНО НА СЛЕДУЮЩИЕ ОБЪЕКТЫ:

- ❖ *коллектив компании;*
- ❖ *условия работы;*
- ❖ *структура трудового коллектива.*



Стадии стратегического управления персоналом.

Оценка и
анализ

Составление
планов

Реализация.



СТАДИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.

- ▣ **Оценка и анализ.** На стадии анализа следует определить и оценить факторы, имеющие большое значение для развития компании. Среди инструментов анализа самым распространенным считается определение угроз и вероятностей внешнего окружения.
- ▣ **Составление планов.** На этапе составления планов требуется сформулировать вероятные стратегии и выбрать наиболее приемлемую альтернативу для воплощения выбранной стратегии. На этой стадии также формулируются цели, задачи и миссия компании.
- ▣ **Реализация.** После формулирования общей стратегии начинается этап ее реализации. Стратегия осуществляется с помощью создания программ, правил, процедур, регламентов и бюджетов, которые можно классифицировать в качестве планов на среднюю и краткую перспективу.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подготовка и внедрение стратегии управления персоналом имеет следующие преимущества для современной организации:

- привлечение, использование и развитие работников происходит не стихийным образом, а в соответствии с видением и миссией компании и ее долгосрочными задачами;
- существует определенная взаимосвязь между долгосрочными задачами управления кадрами и общей стратегией компании.

Стратегическое управление персоналом позволяет достигать следующих целей:

- обеспечение необходимым кадровым потенциалом в соответствии со стратегией компании;
- создание внутренней среды компании, когда корпоративная культура, ценности и приоритеты формируют условия и стимулы для сохранения и реализации кадровых возможностей и стратегического менеджмента;

