## Стратегическое управление персоналом



Подготовили студенты 2 курса 16 группы:

Ахметзянов И., Чемеренко Е., Мельничук М., Кормишина В.

### План:

- 1.Рассмотрим понятия к теме
  - 2.Главные задачи
  - 3.Цели и принципы
  - 4.Объект и предмет
  - 5. Виды и этапы
  - 6. Стадии
  - 7. Формулирование выводов
  - 8. Список использованной литературы



### Определения:

• **Стратегия -** долгосрочное качественно определенное направление развития организации, касающееся сферы, средств и формы ее деятельности.

**Управление** - это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для и достижения целей организации

Персонал - постоянный состав работников учреждения, составляющих группу по профессиональным или иным признакам

## Стратегическое управление персоналом

 это управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде, позволяющее организации выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе.



### Процесс составления стратегии:

 Сверху вниз - предполагает наличие цепочки от руководящего состава организации к составлению задач для каждого конкретного отдела.

-Снизу вверх -принятие мер, начиная от каждого отдела и заканчивая общим планом дальнейших действий организации.

# Задачи стратегического управления:

-Эффективное использование наличных ресурсов (ограниченные ресурсы) для достижения основной цели

- Формирование стратегического

видения

-Установление целей

# **Цели стратегического управления персоналом**

- Обеспечение потребности организации в персонале на перспективу.
- Регулирование уровня оплаты труда, достаточного для подбора, удержания и мотивации персонала на всех организационных уровнях.
- Высокий приоритет развития лидерства на ключевых должностях.
- Обеспечение эффективных программ обучения и развития для повышения квалификации всего персонала и формирование высокой внутренней динамики персонала.
- Развитие эффективных систем коммуникации между управленческим звеном и другими сотрудниками, между департаментами и отделами.
- Создание механизмов борьбы с последствиями психологического восприятия перемен

# Принципы стратегического управления персоналом:

- долгосрочность оцениваемых перспектив;
- направленность управленческих воздействий на изменение потенциала персонала;
- создание возможностей эффективной реализации потенциала;
- альтернативность выбора в зависимости от состояния внешней и внутренней среды;
- осуществление постоянного контроля за состоянием и динамикой внешней среды и своевременное внесение изменений в управленческие решения.

## Объектами стратегического управления персоналом являются:

- сотрудники организации;
- условия труда;
- структура персонала.



# **Предметами стратегического управления персоналом являются:**

- проблемы целей организации
- проблемы, связанные с внешними факторами, которые являются неконтролируемыми



# Система стратегического управления кадрами позволяет повысить уровень эффективности 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.

### Стандартную реализацию стратегии управления персоналом можно представить в виде следующей схемы:



# Основные виды стратегий управления персоналом:

- 1. Стратегия предпринимательства. Данная стратегия управления персоналом наиболее характерна для организаций, занимающихся абсолютно новым видом деятельности. Поэтому предпочтение при приеме на работу отдается молодым людям с высокой работоспособностью, умением работать в команде и творческим мышлением. В данном случае стратегия системы управления персоналом направлена на усиление материальной заинтересованности работника и постоянное повышение его квалификации.
- 2. Стратегия быстрого и динамичного роста организации. Здесь очень важна высокая квалификация сотрудников и их полная преданность организации, а также высокая адаптация к часто меняющимся требованиям. Поэтому данная стратегия управления персоналом организации, прежде всего, отличается стремлением к постоянному повышению компетентности сотрудников.

3. Стратегия прибыли. Для данной стратегии характерно постоянное совершенствование управления персоналом с тем, чтобы компания могла получить максимальный доход. Поэтому предпочтение отдается уже готовым высококвалифицированным кадрам, а система управления направлена на достаточно жесткий контроль деятельности сотрудников и строгую

дисциплину

- 4. Стратегия ликвидации. Она является одним из самых необходимых видов стратегий управления персоналом, если доходы компании резко снижаются. В этом случае проводится оценка профессиональной деятельности сотрудников с тем, чтобы решить, кого следует уволить в первую очередь, и принимаются меры социальной защиты (уменьшение рабочего дня, внутренние перемещения сотрудников и т.д.), чтобы максимально избежать сокращения штата.
- 5. Стратегия круговорота предполагает повышение квалификации уже имеющихся сотрудников для решения новых задач и продвижение их по службе без дополнительного приема на работу новичков.

## Стратегии управления персоналом предполагает следующие этапы:

- миссия организации;
- анализ внешней и внутренней среды;
- формирование и выбор стратегии;
- реализация стратегии;
- оценка и контроль за ходом реализуемой стратегии.



- •Стадии стратегического управления персоналом.
  - •Оценка и анализ
  - •Составление планов
  - •Реализация.







# **Стадии стратегического управления персоналом.**

- Оценка и анализ
  Оценка и анализ
  Оценка и оценить факторы, имеющие большое значение для развития компании. Среди инструментов анализа самым распространенным считается определение угроз и вероятностей внешнего окружения.
- Составление планов. На этом этапе 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:

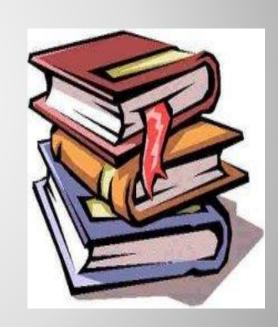
- привлечение, использование и развитие работников происходит не стихийным образом, а в соответствии с видением и миссией компании и ее долгосрочными задачами;
- существует определенная взаимосвязь между долгосрочными задачами управления кадрами и общей стратегией компании.

#### <u>Стратегическое управление персоналом позволяет</u> 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

### Использованная литература:

- 1. Бараненко С.П., Дудин М.Н., Лясников Н.В. «Стратегический менеджмент. Учебнометодический комплекс» 2010г.,
  - 2. Книга «Стратегия управления персоналом организации» Дейнека А. В.



## СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

