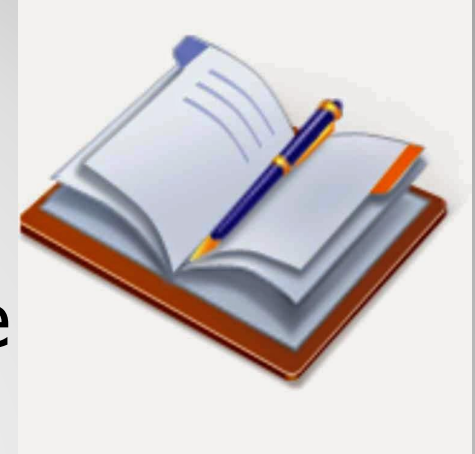


# Стратегическое управление персоналом



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

**Персона́л** - 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:

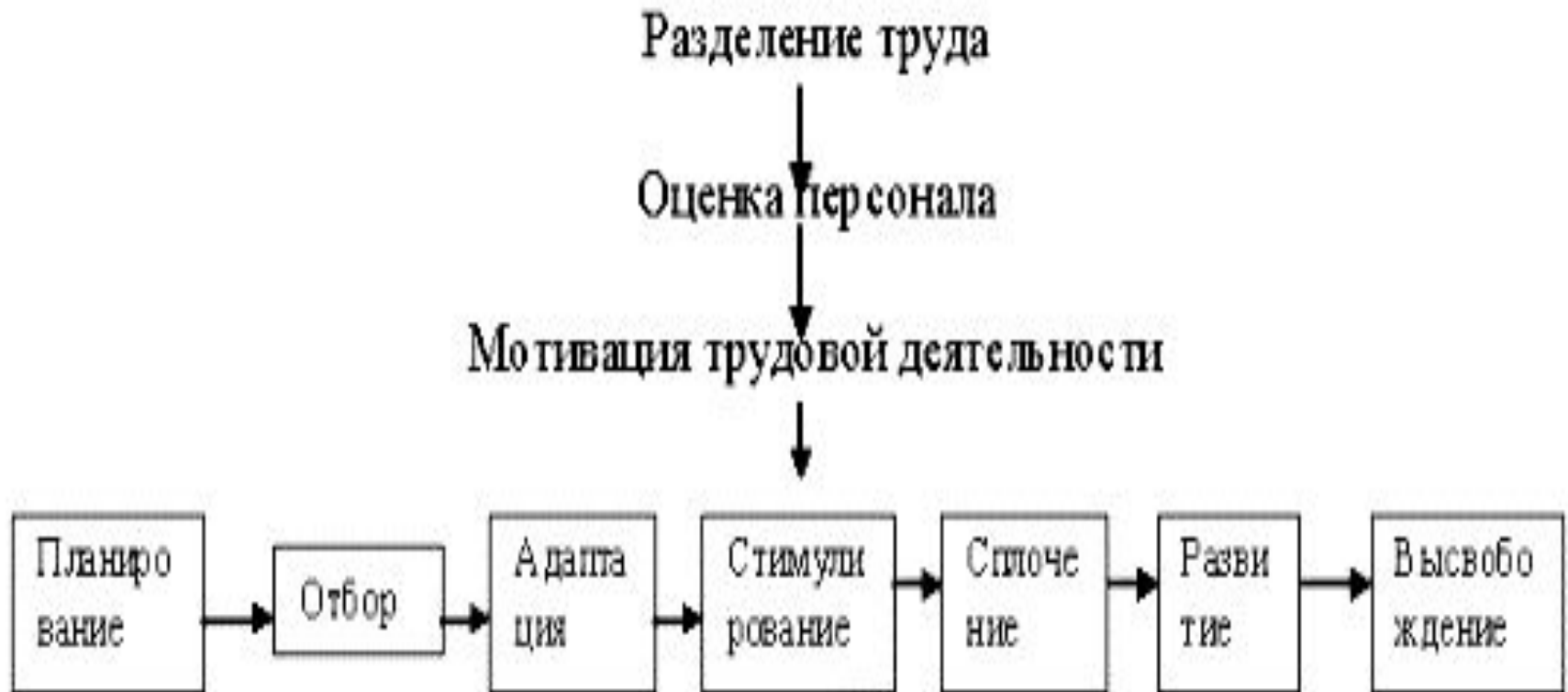
- проблемы целей организации
- проблемы, связанные с внешними факторами, которые являются неконтролируемыми



# **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.



НЕТ ПЛАНА



НЕТ УСПЕХА





# 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 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:**

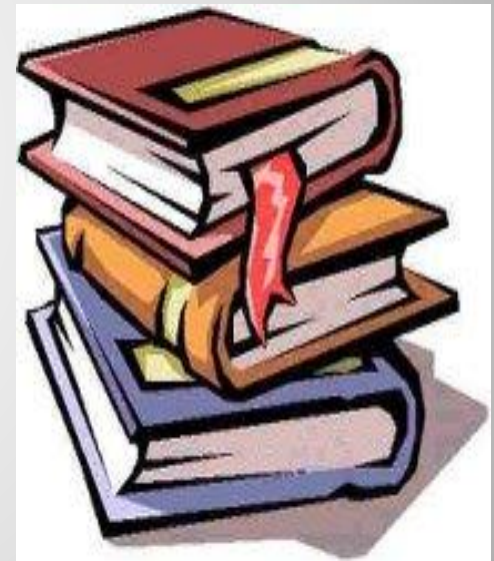
- привлечение, использование и развитие работников происходит не стихийным образом, а в соответствии с видением и миссией компании и ее долгосрочными задачами;
- существует определенная взаимосвязь между долгосрочными задачами управления кадрами и общей стратегией компании.

**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

## Использованная литература:

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



**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ**

