The background features a 3D illustration of white human figures standing on a colorful grid of squares in shades of yellow, blue, pink, and green. In the foreground, a large, semi-transparent steering wheel is visible, with a wooden handle extending from the bottom left towards the center. The overall scene suggests a corporate or organizational environment.

# **Стратегия управления персоналом предприятия**

**Гр. 0414МО(з)**

**Перфильев Вячеслав  
Сергеевич**

Стратегия — управленческий инструмент, это разработанное руководством организации приоритетное направление действий, необходимых для достижения долгосрочных целей по созданию высокопрофессионального сплоченного коллектива и учитывающих стратегические задачи организации.

**Стратег  
ИЯ**

**ДОЛГОСРОЧНО  
СТЬ**

**СВЯЗЬ СО  
СТРАТЕГИЙ**

**ПРЕДПРИЯТИЯ В**

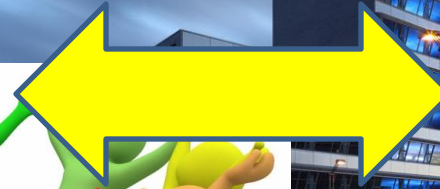
# Примеры



Коллектив сплочен, но сплочен только идеей ничегонеделанья. Стратегия управления персоналом пущена на самотек. Связь персонала с предприятием минимальна

Коллектив сплочен, людям интересно заниматься поставленными задачами. Персонал готов трудиться в организации долгий срок.





Решают руководители  
предприятия.  
Общая стратегия решает  
всё.

Обе стратегии  
разрабатываются  
совместно.  
Все довольны.

Любая  
компания

The diagram features a central blue oval at the top containing the text 'Любая компания'. Three blue arrows point downwards from this oval to three separate boxes below. The left box is green and contains 'Электроника', the middle box is blue and contains 'Мебель', and the right box is green and contains 'Двигатели'. The background consists of a light gray crowd of stylized human figures and a large, semi-transparent wheel with a wooden handle, suggesting a multi-directional or multi-spherical approach.

Электроника

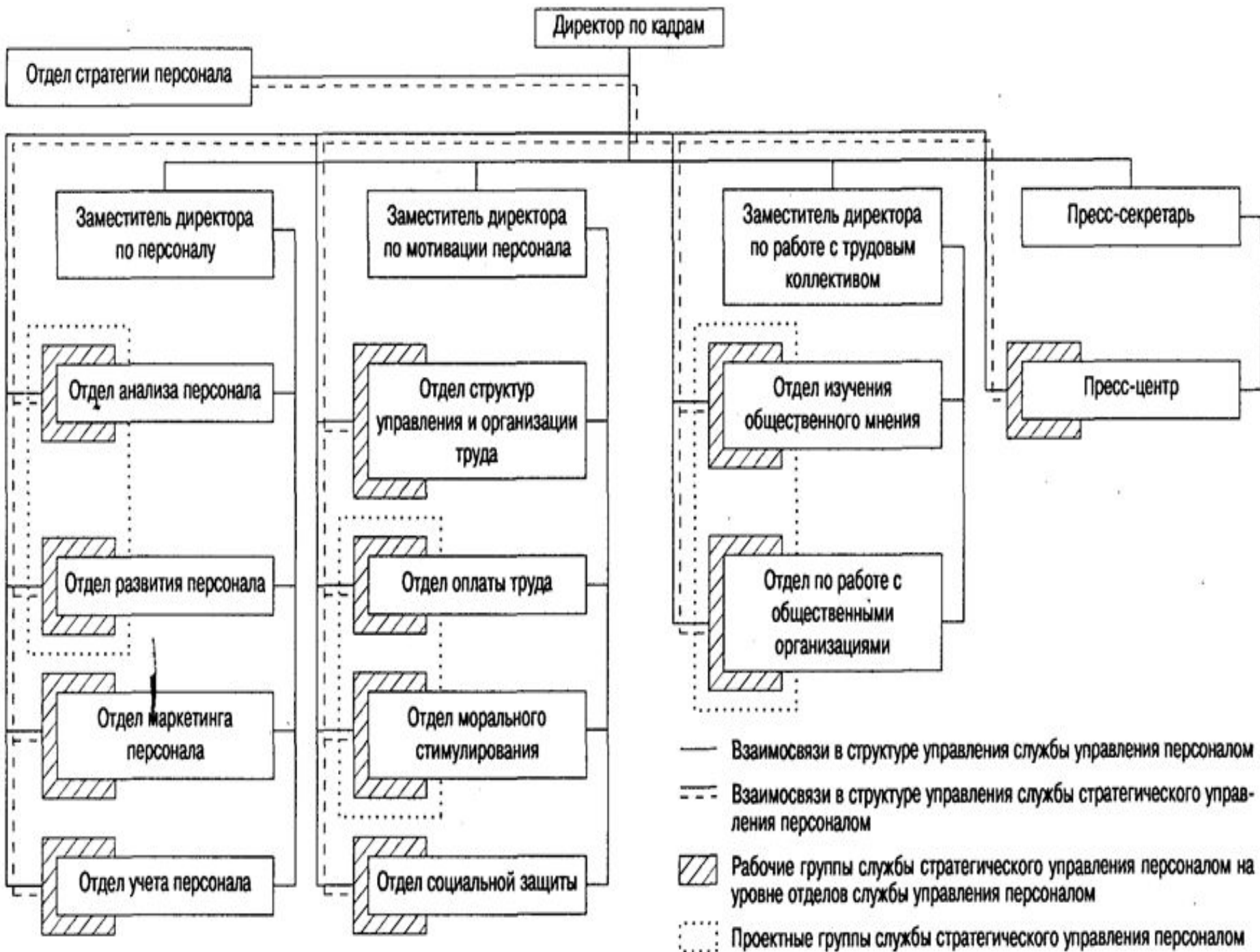
Мебель

Двигатели

Если у компании несколько  
Сфер деятельности, то стратегия  
Управления персоналом  
разрабатывается

# Составляющие стратегии управления персоналом

- условия и охрана труда, техника безопасности персонала;
- формы и методы регулирования трудовых отношений;
- методы разрешения производственных и социальных конфликтов;
- меры по наращиванию кадрового потенциала и лучшему его использованию;
- политика занятости в организации, включающая анализ рынка труда, систему найма и использования персонала, установление режима работы и отдыха;
- профориентация и адаптация персонала;
- установление норм и принципов этических взаимоотношений в коллективе, разработка кодекса деловой этики;



# Типы стратегий

Стратегия организации	Стратегия упр.персоналом
<p>Предпринимательская стратегия Принимают проекты с высокой степенью финансового риска, минимальным количеством действий</p>	<p>Поиск и привлечение работников-новаторов, инициативных, контактных, с долговременной ориентацией. Важно, чтобы ведущие сотрудники не менялись</p>
<p>Стратегия динамического роста Степень риска меньшая. Постоянное сопоставление текущих целей и создание фундамента для будущего.</p>	<p>Служащие должны быть организационно закреплены, обладать гибкостью в изменяющихся условиях, быть проблемно-ориентированными и сотрудничестве с другими</p>
<p>Стратегия прибыльности В центре внимания - сохранение существующего уровня прибылей. Усилия, требующие финансовых затрат, скромные, возможно даже прекращение найма.</p>	<p>Ориентируется на критерии количества и эффективности в области персонала; сроки - результаты - при относительно низком уровне риска и минимальном уровне организационной закреплённости служащих</p>
<p>Ликвидационная стратегия Продажа активов, устранение возможностей убытков, в будущем сокращение работников - насколько это возможно. Почти или вовсе не уделяется внимание попыткам спасти предприятие.</p>	<p>Ориентирована на потребность в служащих на короткое время, большой приверженности организации</p>
<p>Стратегия круговорота (циклическая) Основное - спасти предприятие. Меры по сокращению затрат и персонала осуществляются с целью выжить в ближайшее время и обрести стабильность на длительную перспективу.</p>	<p>Служащие должны быть гибкими в условиях изменений, ориентироваться на большие цели</p>



# Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на разработку

Среда	Факторы
Внешняя среда	Факторы международного характера. Политические факторы. Экономические факторы. Социально-демографические факторы. Правовые. Экологические. Природно-климатические. Научно-технические. Культурные
Непосредственное окружение	Местный рынок труда, его структура и динамика. Кадровая политика конкурентов. Рыночная инфраструктура. Мониторинг окружающей среды. Здравоохранение. Наука и образование. Культура. Торговля. Общественное питание. Транспорт и связь. Пригородное и сельское хозяйство. Строительство и жилищно-коммунальное хозяйство. Бытовое обеспечение
Внутренняя среда	Принципы, методы, стиль управления. Кадровый потенциал организации. Структура персонала. Текучесть кадров и абсентеизм. Структура знаний и навыков персонала. Загруженность работников. Производительность труда. Меры социальной защиты. Финансы организации. Уровень организации

# Матрица свот (SWOT)

	СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ	СЛАБЫЕ СТОРОНЫ
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Хорошие контакты с органами социальной защиты</li><li>• Хорошее местоположение</li><li>• Высококвалифицированный ППС</li><li>• Опыт организации повышения квалификации</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Отсутствие учебных программ по управлению социальной сферой</li><li>• Недостаточное методическое обеспечение</li><li>• Отсутствие системы трудоустройства выпускников</li></ul>
<b>ВОЗМОЖНОСТИ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Сотрудничество с зарубежными организациями</li><li>• Соответствие проблематики миссии НГАЭиУ</li><li>• Опыт работы в Сибирском регионе</li></ul>	<p><i>Мероприятия, которые нужно провести, чтобы использовать сильные стороны для увеличения возможностей</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1.</li><li>2.</li><li>3.</li></ol>	<p><i>Мероприятия, которые необходимо провести преодолевая слабые стороны, используя предоставленные возможности</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1.</li><li>2.</li></ol>
<b>УГРОЗЫ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Низкая платежеспособность органов социальной защиты</li><li>• Плохие транспортные связи с регионом</li><li>• Нестабильность экономической и социальной обстановки</li></ul>	<p><i>Мероприятия, которые используют сильные стороны организации для избежания угроз</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1.</li><li>2.</li><li>3.</li></ol>	<p><i>Мероприятия, которые минимизируют слабые стороны для избежания угроз</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1.</li><li>2.</li><li>3.</li><li>4.</li></ol>

**SWOT-анализ** — метод стратегического планирования, заключающийся

**в**

**выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделении**

**их на четыре категории: сильные стороны, слабые стороны,**

# Стратегия управления персоналом может быть ограничена

Финансам  
и

Материальными  
ресурсами

Профессионализм  
руководителей

Интеллектуальными  
ресурсами



# Список литературы

The background features a collection of white, stylized 3D human figures. They are positioned on a path made of colored squares (pink, green, blue) that recedes into the distance. In the lower right foreground, a magnifying glass with a wooden handle is shown, focusing on one of the figures. The overall scene suggests a search or exploration process.

- Википедия, <https://ru.wikipedia.org>
- Студопедия, <http://studopedia.ru>