

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 on the right, and a wooden pen nib with a gold-colored ring is positioned at the bottom center. The text is overlaid on this scene.

# **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: a green box on the left with 'Электроника', a blue box in the center with 'Мебель', and a green box on the right with 'Двигатели'. The background is a light gray scene with several white 3D human figures standing on a floor with colorful geometric patterns.

Электроника

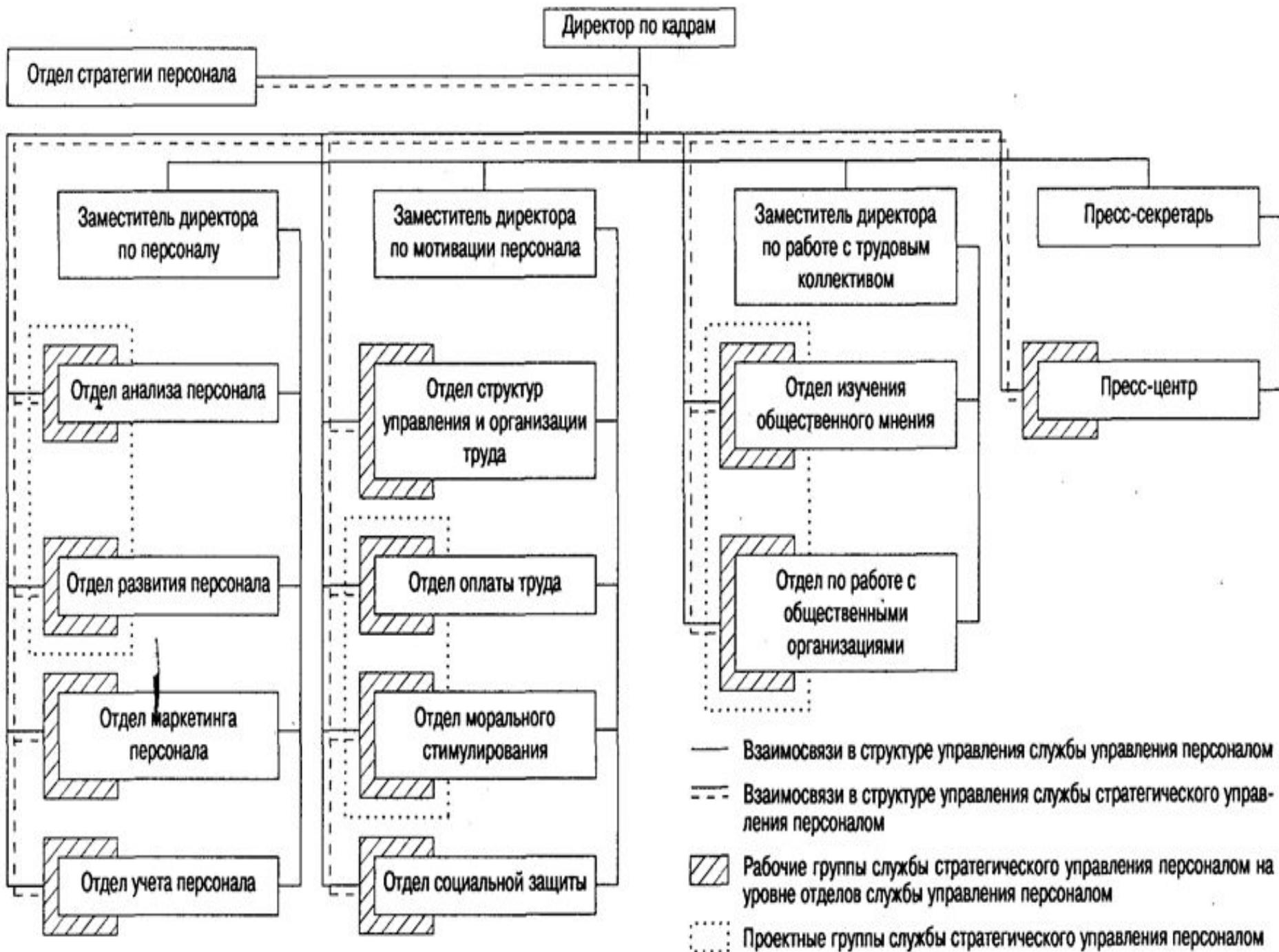
Мебель

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

# 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>	<i>Мероприятия, которые нужно провести, чтобы использовать сильные стороны для увеличения возможностей</i> <ol style="list-style-type: none"><li>1.</li><li>2.</li><li>3.</li></ol>	<i>Мероприятия, которые необходимо провести преодолевая слабые стороны, используя предоставленные возможности</i> <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>	<i>Мероприятия, которые используют сильные стороны организации для избежания угроз</i> <ol style="list-style-type: none"><li>1.</li><li>2.</li><li>3.</li></ol>	<i>Мероприятия, которые минимизируют слабые стороны для избежания угроз</i> <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

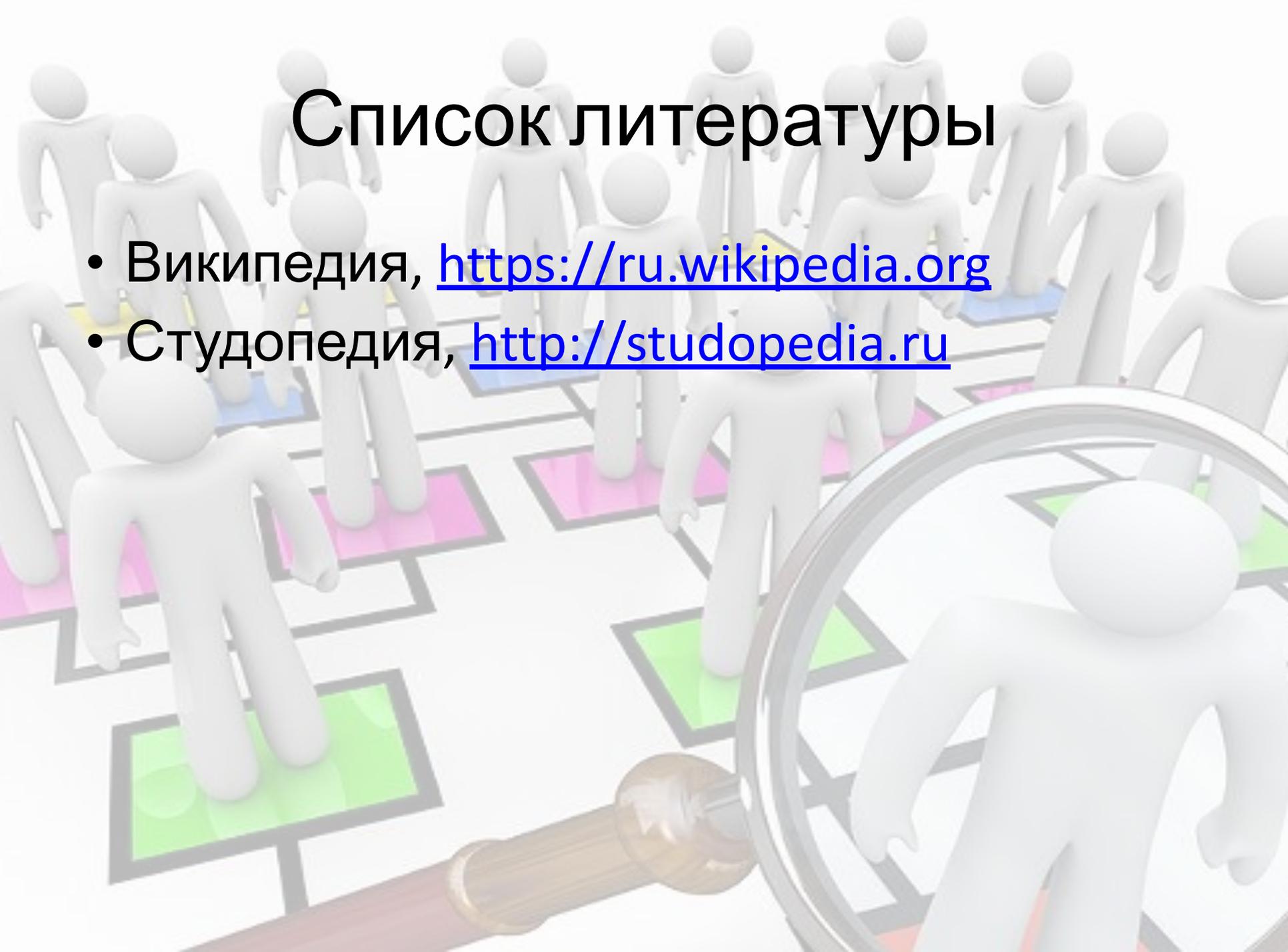
Материальными  
ресурсами

Профессионализм  
руководителей

Интеллектуальными  
ресурсами



# Список литературы

The background features a group of white, stylized 3D human figures standing on a path made of colorful, irregularly shaped tiles in shades of pink, green, and blue. In the foreground, a magnifying glass with a wooden handle is positioned over the path, symbolizing research or investigation.

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