

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 brown pen nib 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 blue oval at the top containing the text 'Любая компания'. Three blue arrows point downwards from this oval to three rectangular 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 consists of a crowd of white 3D 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;

Директор по кадрам

Отдел стратегии персонала

Заместитель директора по персоналу

Отдел анализа персонала

Отдел развития персонала

Отдел маркетинга персонала

Отдел учета персонала

Заместитель директора по мотивации персонала

Отдел структур управления и организации труда

Отдел оплаты труда

Отдел морального стимулирования

Отдел социальной защиты

Заместитель директора по работе с трудовым коллективом

Отдел изучения общественного мнения

Отдел по работе с общественными организациями

Пресс-секретарь

Пресс-центр

- Взаимосвязи в структуре управления службы управления персоналом
- - - Взаимосвязи в структуре управления службы стратегического управления персоналом
- ▨ Рабочие группы службы стратегического управления персоналом на уровне отделов службы управления персоналом
- ⋯ Проектные группы службы стратегического управления персоналом

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">• Хорошие контакты с органами социальной защиты• Хорошее местоположение• Высококвалифицированный ППС• Опыт организации повышения квалификации	<ul style="list-style-type: none">• Отсутствие учебных программ по управлению социальной сферой• Недостаточное методическое обеспечение• Отсутствие системы трудоустройства выпускников
ВОЗМОЖНОСТИ <ul style="list-style-type: none">• Сотрудничество с зарубежными организациями• Соответствие проблематики миссии НГАЭиУ• Опыт работы в Сибирском регионе	<p><i>Мероприятия, которые нужно провести, чтобы использовать сильные стороны для увеличения возможностей</i></p> <ol style="list-style-type: none">1.2.3.	<p><i>Мероприятия, которые необходимо провести преодолевая слабые стороны, используя предоставленные возможности</i></p> <ol style="list-style-type: none">1.2.
УГРОЗЫ <ul style="list-style-type: none">• Низкая платежеспособность органов социальной защиты• Плохие транспортные связи с регионом• Нестабильность экономической и социальной обстановки	<p><i>Мероприятия, которые используют сильные стороны организации для избежания угроз</i></p> <ol style="list-style-type: none">1.2.3.	<p><i>Мероприятия, которые минимизируют слабые стороны для избежания угроз</i></p> <ol style="list-style-type: none">1.2.3.4.

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 large number of white, stylized 3D human figures. They are arranged on a path made of colored squares (green, pink, blue, yellow) that recede into the distance. In the foreground, a magnifying glass with a wooden handle is positioned over one of the figures, symbolizing research or investigation.

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