

Стратегия управления персоналом

Выполнила:
Студентка ГМУ-3
Давлюд Ольга

Стратегическое управление персоналом

Это управление, которое опирается на человеческий потенциал как на основу организации, ориентирует производственную деятельность на запросы потребителя, осуществляет гибкое регулирование и своевременные изменения в организации, отвечающие вызову окружения и позволяющие добиваться конкурентных преимуществ, что в совокупности позволяет организации выживать и достигать своей цели в



Основные черты стратегии управления персоналом

Долгосрочный характер

Связь со стратегией организации



Составляющие стратегии управления персоналом:

- Условия и охрана труда, техника безопасности персонала;
- Методы разрешения конфликтов;
- Политика занятости в организации;
- Разработка кодекса деловой этики;
- Методы регулирования трудовых отношений;
- Разработка новых мер социального развития организации;
- Информационное обеспечение всей кадровой работы;
- Разработка методов прогнозирования и планирования в персонале;
- Разработка новых систем и форм оплаты труда;

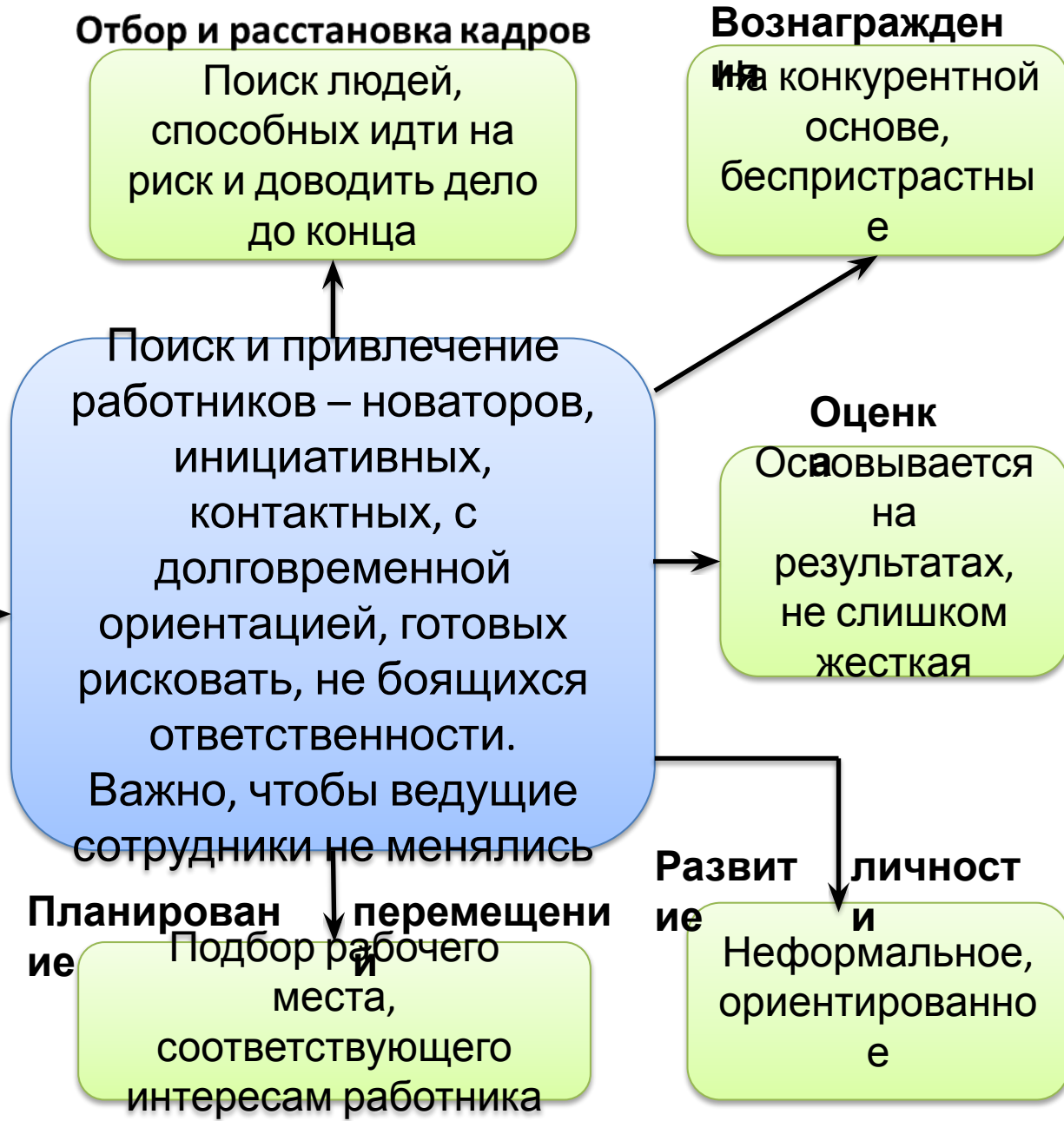
Составляющие стратегии управления персоналом:

- Мероприятия по совершенствованию всей системы;
- Профориентация и адаптация персонала;
- Меры по наращиванию кадрового потенциала;
- Разработка концепции развития персонала;
- Новые методы и формы отбора, деловой оценки и аттестации персонала;
- Разработка новых профессионально-квалификационных требований к персоналу;
- Разработка механизма управления трудовой мотивации персонала;

Предпринимательская стратегия



Принимаются проекты с высокой степенью финансового риска, минимальным количеством действий. Ресурсное удовлетворение всех требований заказчика. В центре внимания – быстрое осуществление ближайших мер, даже без соответствующей проработки



Стратегия динамического роста



Степень риска
меньшая. Постоянное сопоставление текущих целей и создание фундамента для будущего. Политика фирмы и процедуры фиксируются письменно, поскольку они здесь необходимы и для более строгого контроля, и как основа дальнейшего

Отбор и расстановка кадров

Поиск гибких и верных людей, способных рисковать

Вознаграждения

Справедливые и беспристрастные

Служащие должны быть организовано закреплены, обладать гибкостью в изменяющихся условиях, быть проблемно-ориентированными и работать в тесном сотрудничестве с другими

Оценка

Основывается на четко оговоренных критериях

Планирование перемещений

Учитываются реальные сегодняшние возможности и разнообразные формы служебного продвижения

Развитие личности

Акцент на качественном росте уровня

Стратегия прибыльности



В центре внимания – сохранение существующего уровня прибылей. Усилия, требующие финансовых затрат, скромные, возможно даже прекращение найма.

Управленческая система хорошо развита, действует обширная система различного рода

Отбор и расстановка кадров

Условия
чрезвычайно жестки

Вознаграждения
Основываются на заслугах, старшинстве и внутрифирменных представлениях о справедливости

Ориентируется на критерий количества и эффективности в области персонала; Сроки – кратковременные, результаты – при относительно низком уровне риска и минимальном уровне организационной

Планирование
закрепленности служащих
Активная работа с кадровым резервом, строгая взаимосвязь карьеры с профессионализацией с результатами обучения

Оценка

Узкая, ориентированная на результат, тщательно продуманная

Развитие личности

Акцент на компетентность в области поставленных задач, эксперты в узкой области

Ликвидационная стратегия



Продажа активов, устранение возможностей убытков, в будущем сокращение работников – насколько это возможно. Почти или вовсе не уделяется внимание попыткам спасти предприятие, поскольку ожидается дальнейшее падение прибылей

Ориентирована на потребность в служащих на короткое время, узкой ориентации, без большой приверженности фирме

Набор служащих
Маловероятен из-за сокращения штатов

Оплата
Основана на заслугах, медленно растущая, без дополнительных стимулов

Оценка
Строгая, формальная, основана на управленческих критериях

Продвижение
Те, кто имеют требуемые навыки, имеют возможность продвижения

Развитие и обучение
Ограничены, основаны на служебной необходимости

Стратегия круговорота



www.fotodom.ru 0001-9359 Fotoimedia RM

Основное – спасти предприятие. Меры по сокращению затрат и персонала осуществляются с целью выжить в ближайшее время и обрести стабильность на длительную перспективу. Моральное состояние персонала – довольно угнетенное

Набор служащих
Требуются разносторонне развитые работники

Оплата Система стимулов и проверки заслуг

Служащие должны быть гибкими в условиях изменений, ориентироваться на большие цели и дальние перспективы

Оценка

По результату

Продвижение

Разнообразные формы

Развитие обучения

Большие возможности, но тщательный отбор

Факторы, влияющие на разработку стратегии управления персоналом (макросреда):

- Факторы Международного характера
- Политические факторы
- Экономические факторы
- Социально-демократические факторы
- Правовые факторы
- Культурные факторы
- Научно-технические факторы
- Природно-климатические факторы
- Экологические факторы

Факторы, влияющие на разработку стратегии управления персоналом (непосредственное окружение):

- Рыночная инфраструктура
- Местный рынок труда
- здравоохранение
- Наука и образование
- Торговля
- Пригородное и сельское хозяйство
- Бытовое обслуживание
- Мониторинг окружающей среды
- Транспорт и связь
- Строительство и жилищно-коммунальное хозяйство
- Общественное питание
- Кадровая политика конкурентов
- Культура

Факторы, влияющие на разработку стратегии управления персоналом (внутренняя среда):

- Принципы, методы, стиль управления
- Кадровый потенциал организации
- Структура персонала
- Текучесть кадров
- Уровень ротации персонала
- Структура знаний и навыков персонала
- Загруженность работников
- Производительность труда
- Меры социальной защиты
- Финансы организации
- Уровень организации производства и труда
- Перспективы развития техники и технологии в организации
- Организационная культура
- Уровень развития

***Спасибо за
внимание***