

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

Отбор и расстановка кадров

Поиск людей, способных идти на риск и доводить дело до конца

Вознаграждение

на конкурентной основе, беспристрастное

Поиск и привлечение работников – новаторов, инициативных, контактных, с долговременной ориентацией, готовых рисковать, не боящихся ответственности. Важно, чтобы ведущие сотрудники не менялись

Оценки

Осваивается на результатах, не слишком жесткая

Планирование перемещение

Подбор рабочего места, соответствующего интересам работника

Развитие личности

Неформальное, ориентированное

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

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

Планирование перемещений
Учитываются реальные сегодняшние возможности и разнообразные формы служебного продвижения

Вознаграждения
Справедливые и беспристрастные

Оценка
Основывается на четко оговоренных критериях

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

Оценка

Узкая, ориентированная на результат, тщательно продуманная

закрепленности служащих
Планирование **перемещений**
Активная работа с кадровым

резервом, строгая взаимосвязь карьеры с профессионализацией с результатами обучения

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 и обучение
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***