



РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРИ ПОГЛОЩЕНИЯХ

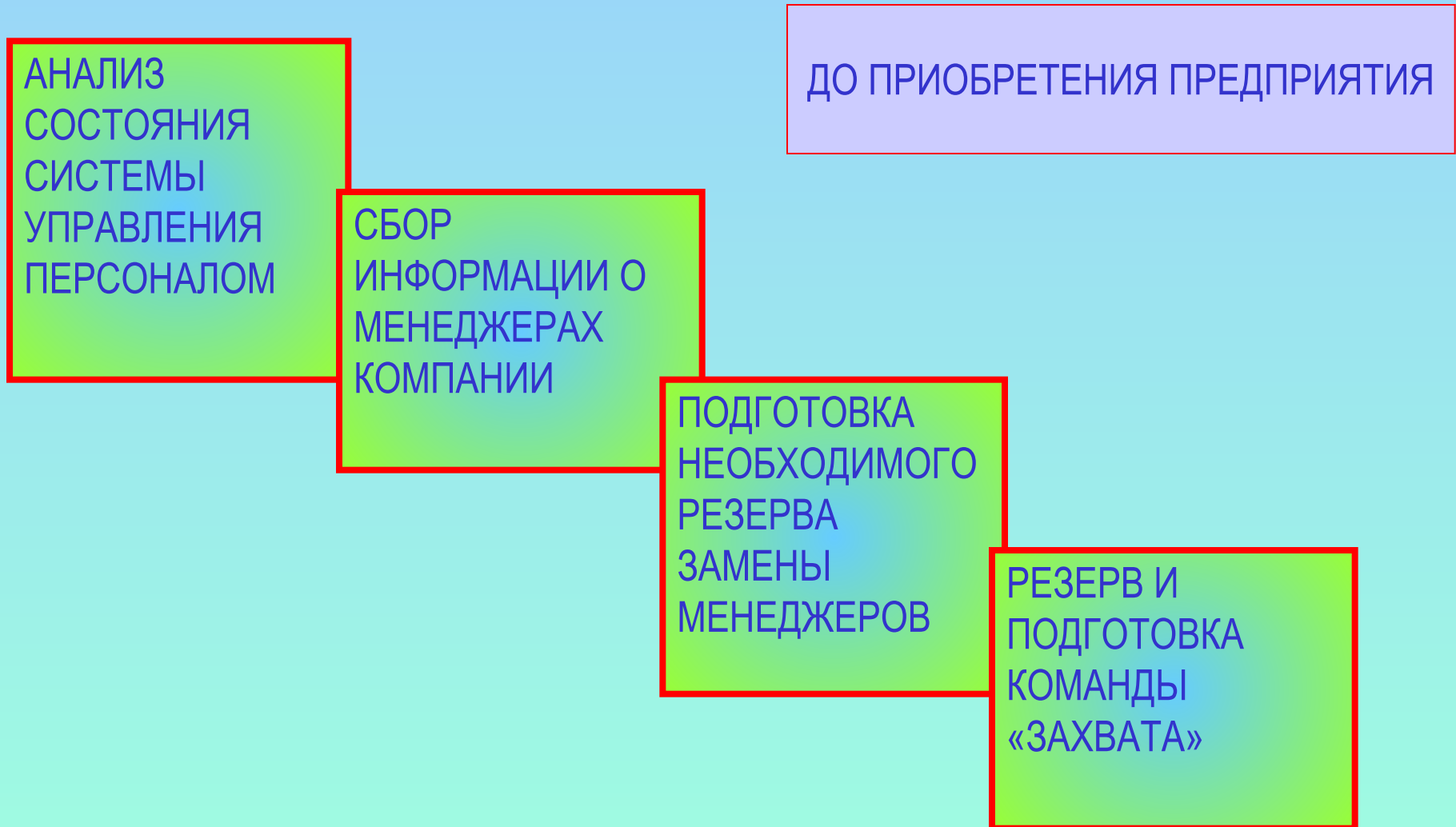
ЦИКЛ ПОГЛОЩЕНИЯ



УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРИ ПОДГОТОВКЕ И ПРОВЕДЕНИИ ПОГЛОЩЕНИЙ



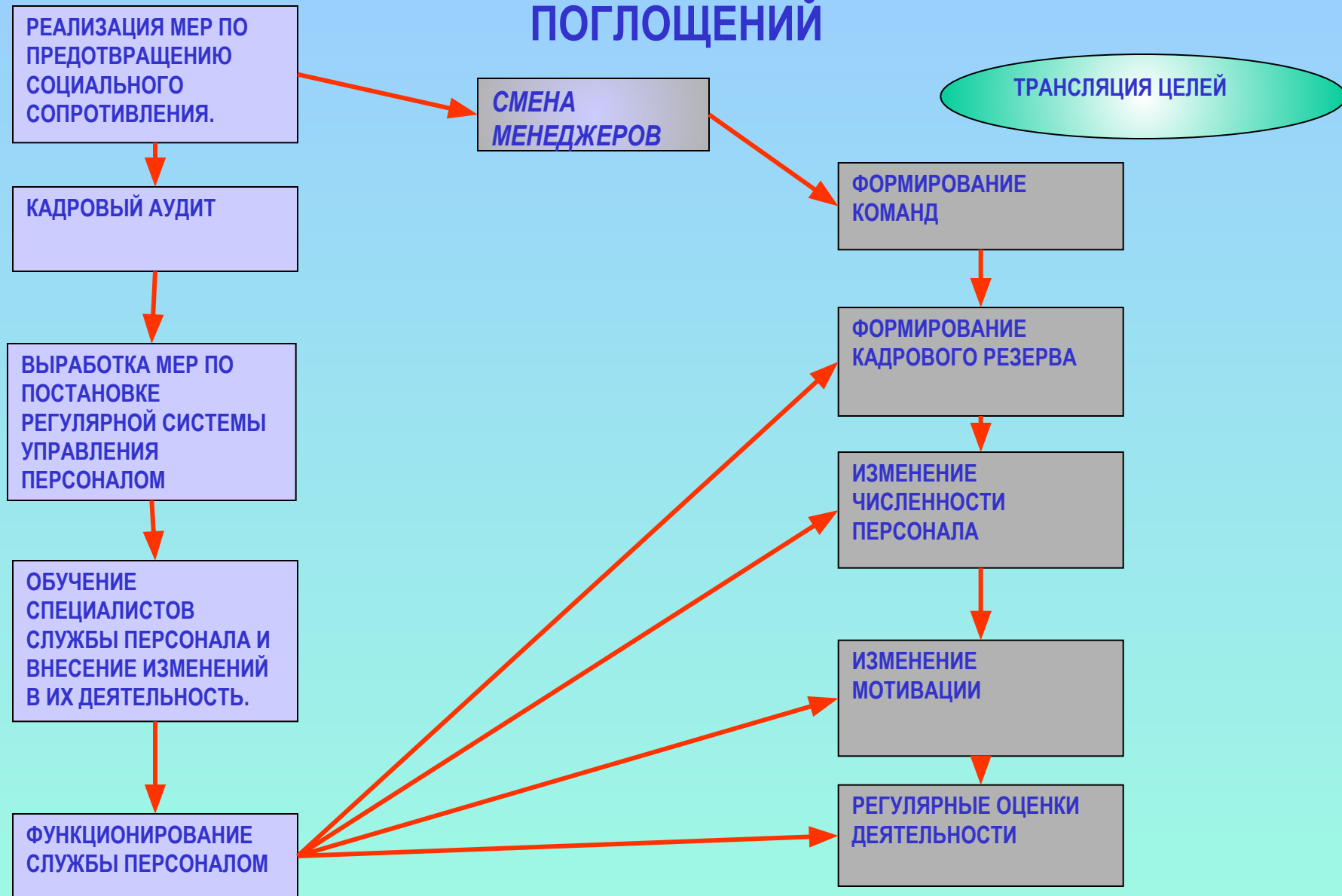
ОБЩИЙ АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ В СИТУАЦИИ ПОГЛОЩЕНИЙ



АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

- Организационная структура до 4-5 уровня иерархии,
Связи между основными производственными подразделениями
- Численный, квалификационный, возрастной,
Половой и образовательный состав предприятия
- Место и роль службы персонала в системе управления предприятием
- Состояние службы персонала
- Лояльность групп и работников в целом к предприятию, и ее руководству
- Стиль руководства,
- Система стимулирования – материальное и не материальное
- Цели мотивации
- Неформальные группировки и связи,
- Деятельность и возможности профсоюзов,
- Связи менеджеров (работников) с органами власти
- Списочный состав менеджеров управленческого звена,
с краткой характеристикой, историей назначения и репутацией

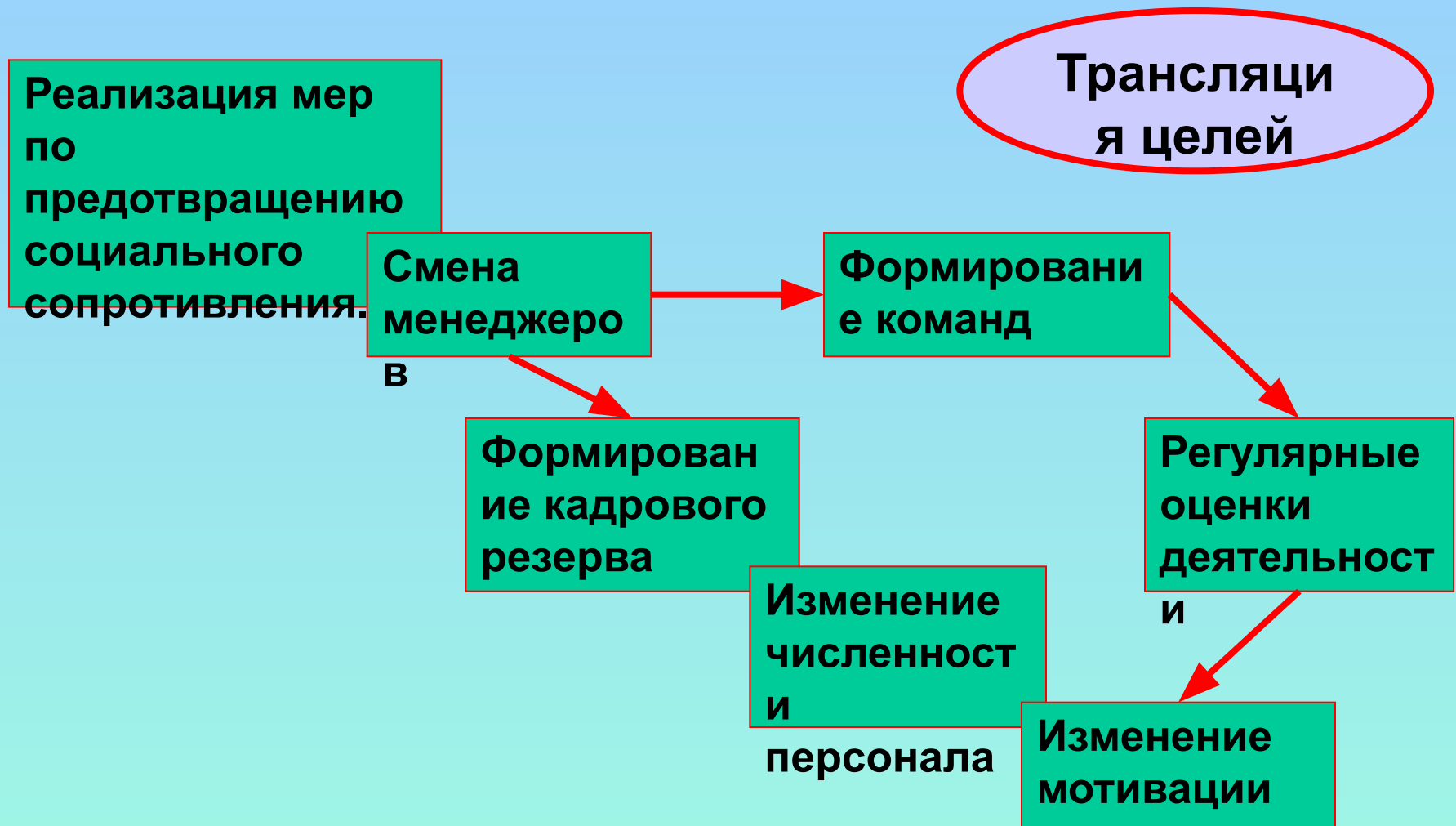
ОБЩИЙ АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ В СИТУАЦИИ ПОГЛОЩЕНИЙ



ОБЩИЙ АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ В СИТУАЦИИ ПОГЛОЩЕНИЙ



ОБЩИЙ АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ В СИТУАЦИИ ПОГЛОЩЕНИЙ



Кадровая политика

```
graph TD; A[Кадровая политика] --> B[Пассивная]; A --> C[Реактивная]; A --> D[Превентивная]; A --> E[Активная];
```

Пассивная

Реактивная

Превентивная

Активная

Кадровая политика

```
graph TD; A[Кадровая политика] --> B[Закрытая]; A --> C[Открытая];
```

Закрытая

Открытая

Этапы построения кадровой политики.

Согласование принципов и целей работы с персоналом, с принципами и целями организации в целом, стратегией и этапом ее развития.

Разработка программ, путей достижения целей кадровой работы, конкретизированных с учетом условий нынешних и возможных изменений ситуации.

Разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации.

Корпоративная идентичность –

**комплексная характеристика организаций
группы,
включающая:**

- внешние составляющие организационной культуры,
- системы управления человеческим капиталом,
- рыночного имиджа,
- формализованных элементов организационного проектирования,
- системы корпоративных отношений.

Кадровый аудит

Оценка кадровых процессов компании

Оценка деятельности кадрового подразделения

Аудит кадрового состава и кадрового потенциала

**Оценка общей эффективности
функционирования
системы управления персоналом**

Оценка кадровых процессов компании

Основные кадровые процессы организации

<i>□ Планирование трудовых ресурсов</i>	<i>□ Ротация персонала (повышение, понижение, перевод, увольнение)</i>
<i>□ Набор персонала</i>	<i>□ Подготовка руководящих кадров</i>
<i>□ Отбор персонала</i>	<i>□ Мониторинг социально-психологической ситуации и организация коммуникации внутри предприятия.</i>
<i>□ Разработка системы стимулирования</i>	
<i>□ Адаптация персонала</i>	<i>□ Оценка трудовой деятельности</i>
<i>□ Обучение персонала</i>	

Оценка деятельности кадрового подразделения

Анализ и оценка реализации функций
управления персоналом отделом кадров

статус

полнота и
эффективнос
ть

Документы
и
автоматизац
ия

обеспеченно
сть

Оценка работников кадрового подразделения

Аудит кадрового состава и кадрового потенциала

Уровень кадровой обеспеченности

Качественная структура управленческого
персонала

Основные источники сопротивления
изменениям

Инновационный потенциал

Потребности в обучении

Распределение персонала в рамках
организации

Оценка общей эффективности функционирования системы управления персоналом

Уровень обеспечения потребности в персонале

Текучесть кадров

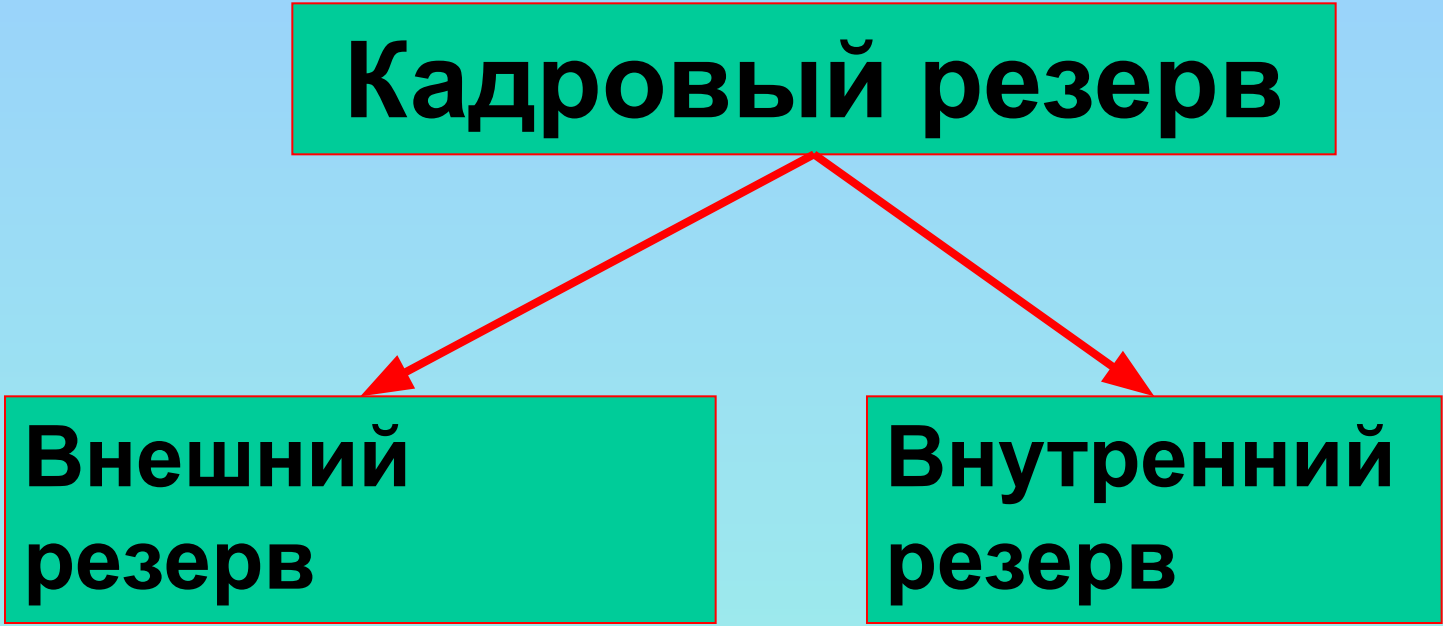
Динамика заполнения вакантных рабочих мест

Производительность труда и зарплатоемкость

Динамика нарушений дисциплины, трудовых конфликтов

Прямые претензии к кадровому подразделению

Кадровый резерв



```
graph TD; A[Кадровый резерв] --> B[Внешний резерв]; A --> C[Внутренний резерв];
```

**Внешний
резерв**

**Внутренний
резерв**

Кадровый резерв

```
graph TD; A[Кадровый резерв] --> B[Оперативно формируемые резервы]; A --> C[Тактические резервы]; A --> D[Стратегические резервы]; B --> B1[команды "входа"]; B --> B2[резерв управленческой команды]; C --> C1[Резерв управления]; C --> C2[Резерв среднего звена]; C --> C3[Резерв исполнительского звена]; D --> D1[Резервы социальных изменений]; D --> D2[Резервы технологических изменений];
```

Оперативно формируемые резервы

- команды "входа"
- резерв управленческой команды

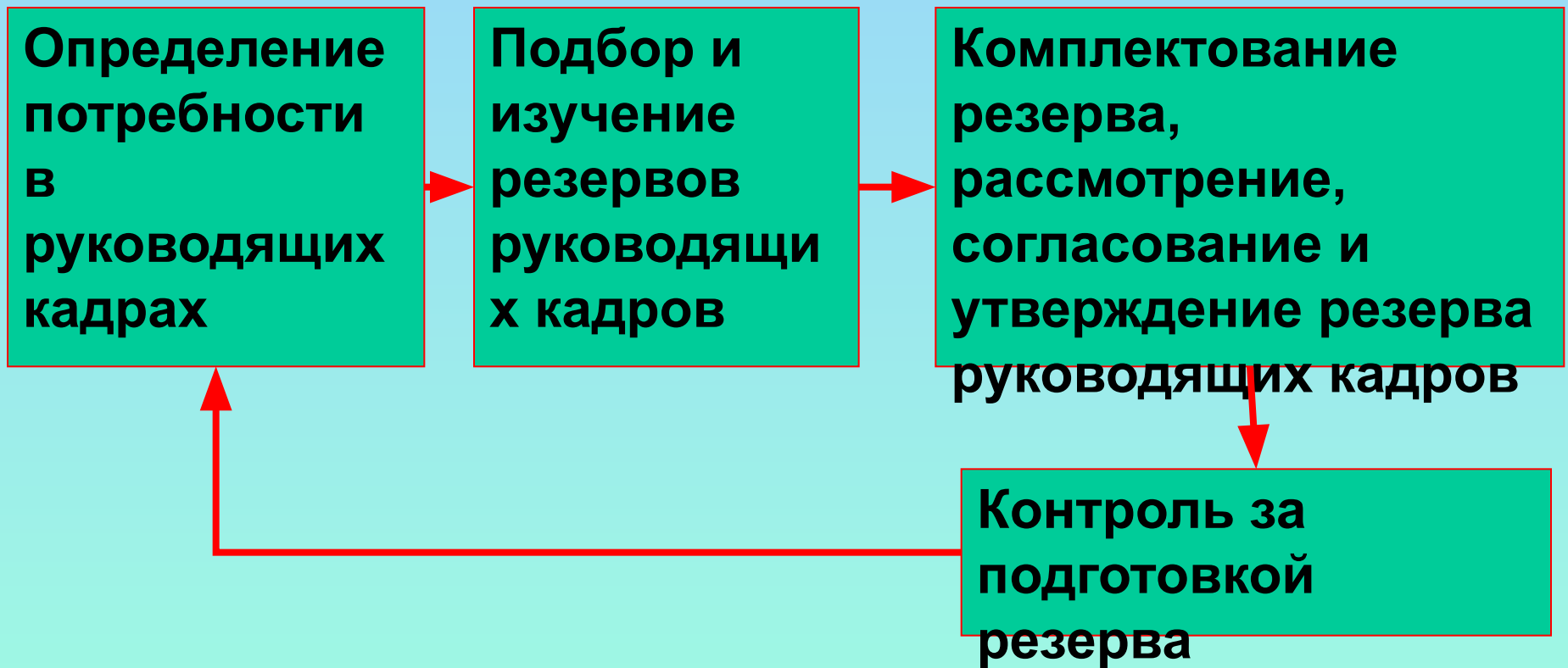
Тактические резервы

- Резерв управления
- Резерв среднего звена
- Резерв исполнительского звена

Стратегические резервы

- Резервы социальных изменений
- Резервы технологических изменений

Алгоритм работы с кадровым резервом руководящих кадров



Команда

Команда - группа с четко очерченным составом людей (обязательно членов организации), дифференциацией ролей между ними, перед которой поставлена конкретная задача.

Роль – совокупность требований, предъявляемых группой к лицам, занимающим определенные социальные позиции. Требования (предписания, пожелания и ожидания поведения) воплощаются в конкретных нормах.

Характер требований:

- Нормы должного поведения
- Желательного поведения
- Возможного поведения.

Этапы стихийного формирования команд

□ Неосознанное объединение

Притирка

□ Осознанные эмоции

Конфликты, разногласия,
борьба за лидерство

□ Организационное сплочение

Экспериментирование

□ Позитивное объединение

Успешный опыт решения задач

□ Долгосрочное объединение

Формирование прочных связей

Алгоритм создания и управления командой

Формулирование цели (задач)

Создание структуры под задачу

Создание систем эффективной коммуникации

Обеспечение влиятельной позиции лидера

Распределение ролей

Установление стандартов взаимодействия

Распределение ресурсов

Проведение проб и постоянная оптимизация процесса

Мотивация и поддержание тонуса

Алгоритм эффективного лидерования и оказания влияния в команде

Достижение беспрецедентной успешности в профессиональных ситуациях

Демонстрация уникальных характеристик собственной личности

Постоянное размещение в групповом сознании новой информации

Самоотверженные действия в интересах компании

Создание группы поддержки

Установление союзнических отношений с прежним лидером

Критерии эффективности работы команды

- результат работы команды соответствует стандартным требованиям к исполнению со стороны лиц, которые являются заказчиками и оценивают работу.
- способность команды работать вместе над выполнением
- последующих заданий.
- выбор командой оптимальных стратегий,
- минимальное количество ошибок и потерь времени.
- быстрое изменение структуры команды в связи с изменениями параметров задачи, скорость перехода к параллельным контурам управления.
- опыт взаимодействия в команде при усреднении впечатлений отдельных членов команды в большей степени приносит удовлетворение, чем напрягает и раздражает.
- успешное решение командой задач нового типа.
- обнаружение командой новых технологий взаимодействия и усиления
- получение командой исключительного результата.

Лидерство

Лидерство - способность оказывать влияние, как на отдельную личность, так и на группу, направляя усилия всех на достижение целей организации.

Типы лидеров:

- лидер - организатор
- лидер - борец
- лидер - творец
- лидер - дипломат
- лидер - утешитель
- другие типологии лидеров



БЛАГОДАРИМ ЗА ВНИМАНИЕ

