

# ***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;

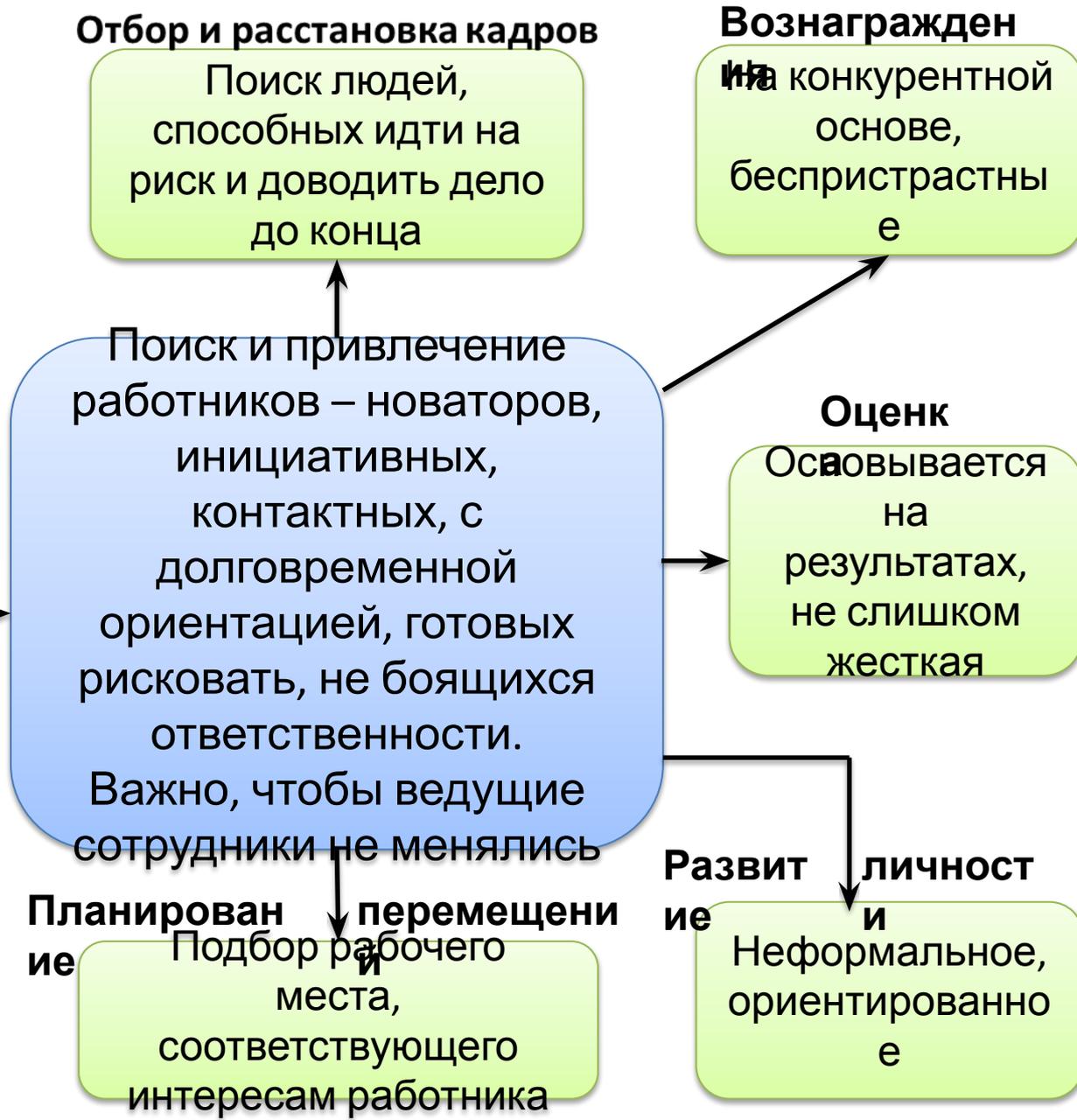
# Составляющие стратегии управления персоналом:

- 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



**Отбор и расстановка кадров**

Условия  
чрезвычайно жестки

**Вознаграждения**  
Основываются на заслугах,  
старшинстве и внутри-  
фирменных  
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

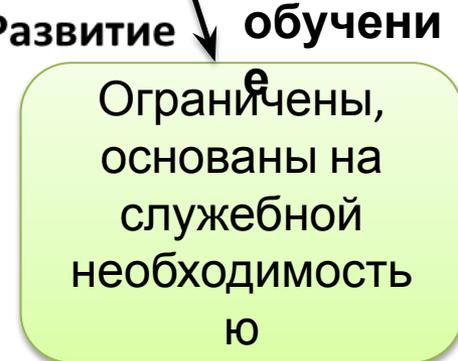
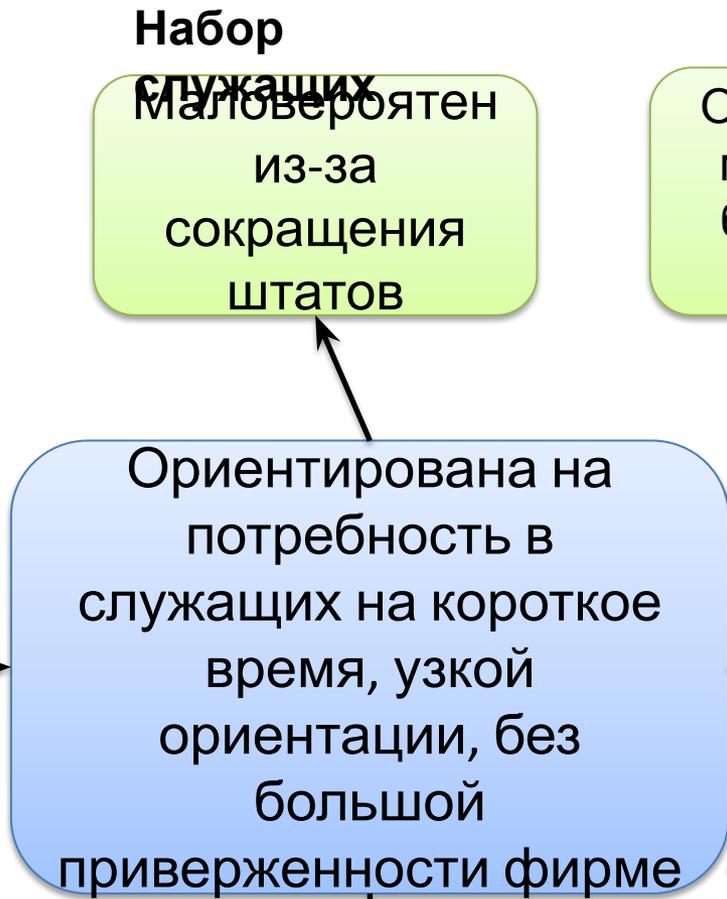
В центре внимания –  
сохранение  
существующего  
уровня прибылей.  
Усилия, требующие  
финансовых затрат,  
скромные, возможно  
даже прекращение  
найма.

Управленческая  
система хорошо  
развита, действует  
обширная система  
различного рода

# 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



# 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***