

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ПОНЯТИЕ, СВЯЗЬ С КАДРОВОЙ ПОЛИТИКОЙ

Презентацию подготовила студентка группы УПб
2601-01-00 Семёнова Анжелика

План

1. Понятие стратегии управления персоналом.
 - 1.1. Стратегия предпринимательства.
 - 1.2. Стратегии динамичного роста и прибыли
2. Кадровая политика
 - 2.1. Принципы кадровой политики
 - 2.2. Цели кадровой политики
 - 2.3. Виды кадровой политики

Стратегическое управление персоналом организации

— это управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде, позволяющее организации выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе



Стратегия предпринимательства

характерна для организаций, которые развивают новые направления деятельности. Это либо предприятия, только начинающие свою жизнь на рынке (у них много проектов, но мало средств для их осуществления); либо предприятия, которые могут себе позволить вкладывать средства в направления с высокой долей финансовых рисков



- ◎ Прием на работу осуществляется преимущественно из числа молодых людей, новаторов, обладающих высоким потенциалом и компетенцией.
- ◎ Вознаграждение осуществляется достаточно часто в виде привлечения сотрудников к непосредственному участию в реализации стратегии фирмы, в разработке управленческих решений.
- ◎ Возможности роста и индивидуального развития достаточно важны, так как сама стратегия основана на высоких индивидуальных возможностях личности.



Стратегия динамичного роста

- ◎ *Набор* специалистов осуществляется из числа наиболее способных работников
- ◎ *Вознаграждение* основано на оценке индивидуального труда и на эффективной работе в группе, на анализе группового поведения.
- ◎ *Развитие компетенции* сотрудников обеспечивается за счет постоянного повышения их квалификации

Стратегия прибыли

Организации, применяющие данную стратегию находятся на стадии зрелости и рассчитывают получать постоянную прибыль при помощи хорошо зарекомендовавшего изделия, освоенных технологий и при отлаженном производстве. Основная задача организации в данной ситуации — производить больше продукции и минимизировать затраты



- ◎ **Система управления** такой сферой деятельности состоит из четких процедур, правил, ориентированных на регулярный и жесткий контроль, на устранение неуверенности, неопределенности. Преобладает бюрократический подход во всем.
- ◎ **Набор** специалистов происходит с использованием стандартных процедур и правил; отбираются только те специалисты, в компетенции которых заинтересована организация в данный момент.
- ◎ **Участие в управлении** не является необходимым и не особенно поощряется, но если происходит снижение прибыли или ухудшение качества изделия, то возможно применение различных форм привлечения работников к решению возникшей проблемы

Кадровая политика организации

—главное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации и стратегии управления ее персоналом



Кадровая политика фирмы охватывает

- ⊙ требования, предъявляемые к персоналу;
- ⊙ количественное и качественное планирование персонала;
- ⊙ маркетинг персонала, т.е. его занятость и сокращение или увеличение штатов;
- ⊙ обучение персонала;
- ⊙ кадровый контроль;
- ⊙ политику стимулирования;
- ⊙ социальную политику;
- ⊙ информационную (или коммуникационную) политику

Принципы кадровой политики

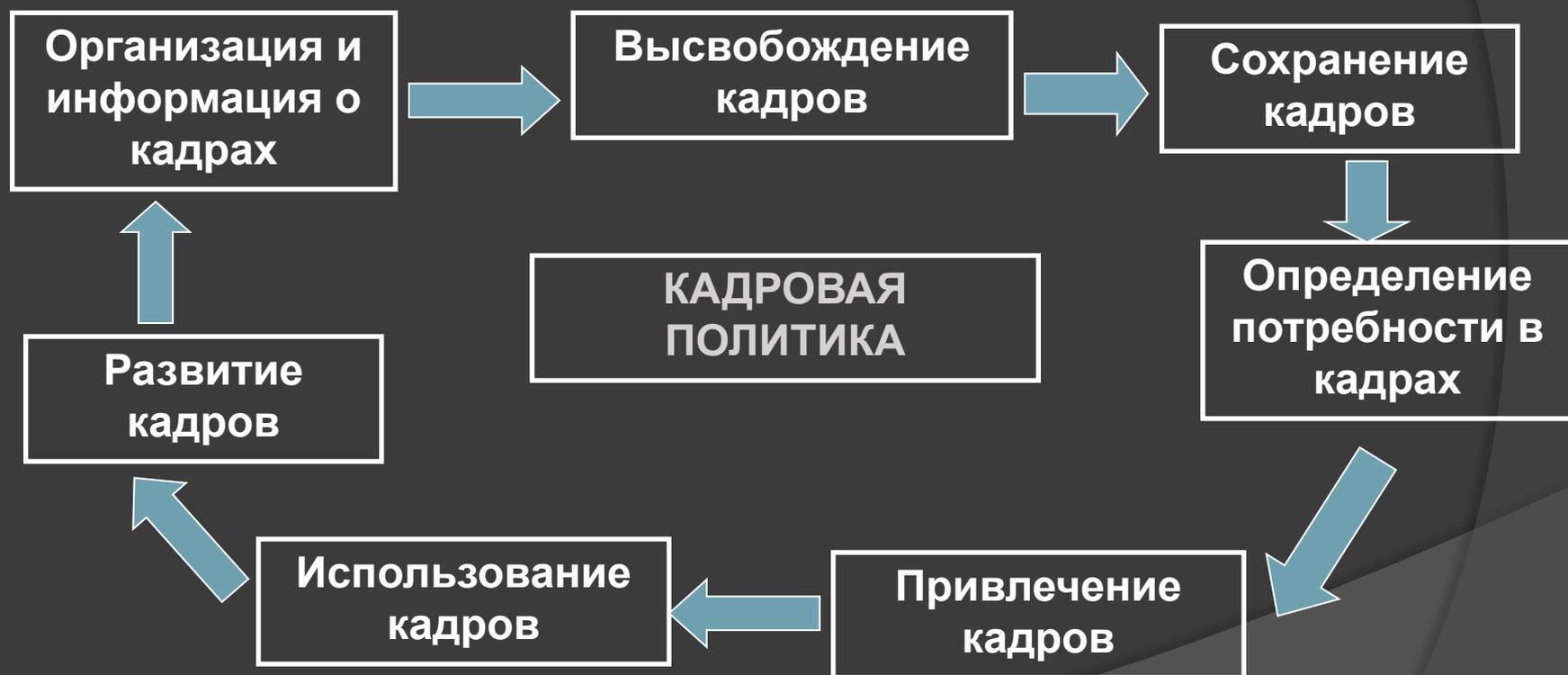
- ◎ полное доверие к сотруднику и предоставление ему максимальной самостоятельности;
- ◎ в центре экономического управления должны быть не деньги, а человек и его инициатива;
- ◎ результат деятельности организации определяется степенью сплоченности коллектива;
- ◎ максимальное делегирование функций сотрудникам;
- ◎ совершенствование мотивации труда работников



Кадровая политика должна обеспечивать достижение целей:

- раскрыть сущность, значение и цели кадровой политики предприятия;
- определить факторы, определяющие кадровую политику предприятия;
- продемонстрировать направления кадровой политики предприятия;
- охарактеризовать типы кадровой политики;
- раскрыть этапы проектирования кадровой политики предприятия;
- осветить стратегии управления персоналом;
- раскрыть содержание кадровой политики на разных этапах жизненного цикла предприятия.

Контекст кадровой политики



Виды кадровой политики

Высокое

влияние руководства

Реактивная

Активная

Пассивная

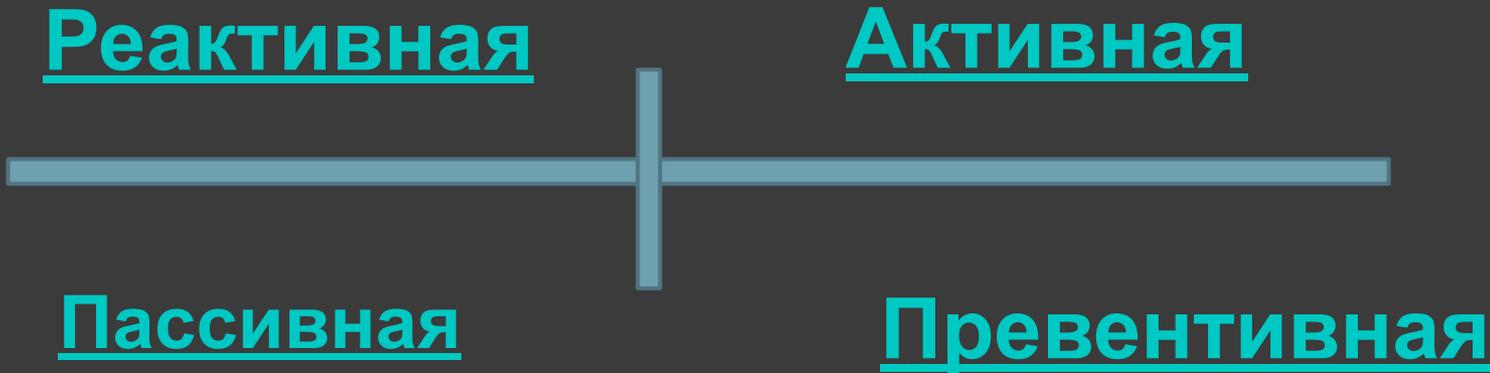
Превентивная

Низкое

Низкий

уровень организации работы с персоналом

Высокий



Пассивная кадровая политика

осуществляется тогда, когда руководство организации не имеет четко разработанной программы действий в отношении персонала, а работа с кадрами сводится к ликвидации негативных последствий посредством оценки персонала, диагностики кадровой ситуации в целом



Реактивная кадровая политика

проводится в случае, когда руководство организации осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами возникновения конфликтных ситуаций, отсутствия мотивации к высокопроизводительному труду и владеет ситуацией развития кризиса

Превентивная кадровая политика

проводится тогда, когда руководство имеет обоснованные прогнозы развития ситуации. Кадровая служба таких организаций располагает не только средствами диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период



Активная кадровая политика

осуществляется в случае, когда руководство имеет не только прогноз, но и средства воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать целевые антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение Программ с учетом действия внешних и внутренних факторов

Этапы формирования кадровой политики организации

- ⦿ разработка общих принципов кадровой политики, определение приоритетов целей;
- ⦿ планирование потребности в персонале, формирование структуры и штата, создание резерва кадров;
- ⦿ создание и поддержка системы кадровой информации, осуществление кадрового контроллинга;
- ⦿ формулирование принципов распределения средств, обеспечение эффективной системы мотивации и стимулирования труда;
- ⦿ обеспечение программы развития персонала, профориентация и адаптация сотрудников, планирование индивидуального продвижения, формирование команд, профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка кадров;
- ⦿ анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации управлению ее персоналом, выявление узких мест в кадровой работе, оценка кадрового потенциала.

Источники

Определение:

<https://vk.com/away.php?utf=1&to=http%3A%2F%2Fwww.grandars.ru%2Fcollege%2Fbiznes%2Fstrategiya-upravleniya-personalom.html>

Цели кадровой политики

http://uchebnikirus.com/menedgment/upravlinnya_personalom_-_balabanova_1_v/kadrova_politika_pidpriyemstva-1.htm

Другое

<https://ppt-online.org/482038>

Спасибо за внимание!