

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Подготовила:

Чучалова Анна

Студентка 2 курса

Группы УПб 2601-01-00

ПЛАН

- Понятие стратегии управления персоналом
- Цель стратегического управления персоналом
- Элементы стратегии управления персоналом
- Основные черты стратегии управления персоналом
- Функции стратегического управления персоналом
- Характеристики стратегии управления персоналом
- Составляющие стратегии управления персоналом
- Показатели стратегии управления персоналом
- Этапы стратегического управления персоналом
- Факторы, влияющие на разработку стратегии управления персоналом (макросреда)
- Факторы, влияющие на разработку стратегии управления персоналом (непосредственное окружение)
- Факторы, влияющие на разработку стратегии управления персоналом (внутренняя среда)
- Виды стратегий
- Заключение

ПОНЯТИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Стратегия управления персоналом– это разработанное руководством организации приоритетное, качественно определенное направление действий, необходимых для достижения долгосрочных целей по созданию высокопрофессионального, ответственного и сплоченного коллектива и учитывающих стратегические задачи организации и ее ресурсные возможности.



ЦЕЛЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

- *Фундаментальной целью стратегического управления персоналом является создание стратегической способности организации - посредством удовлетворения ее потребности в квалифицированных, приверженных и мотивированных сотрудниках, способных обеспечить устойчивое конкурентное преимущество.*



Более конкретная цель стратегического управления персоналом - формирование направления движения организации в изменчивой среде путем разработки и реализации целостной и действенной политики управления персоналом (кадровой политики).

ЭЛЕМЕНТЫ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Носит долгосрочный характер

Связана со стратегией организации

Цели управления персоналом являются частью организационных целей



ФУНКЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



ХАРАКТЕРИСТИКИ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

1. Включенность топ-менеджмента

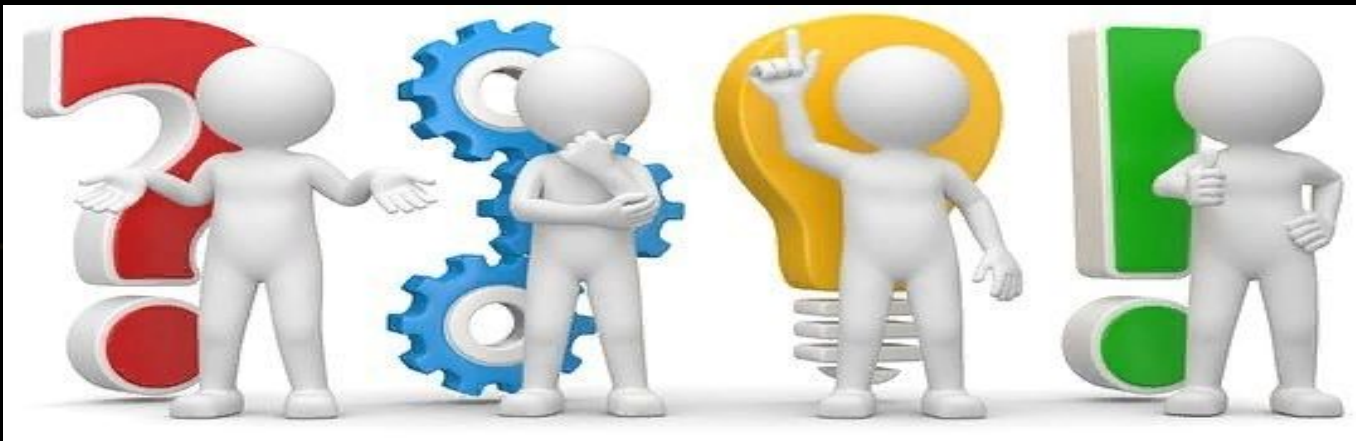
2. Целенаправленность

3. Комплексность

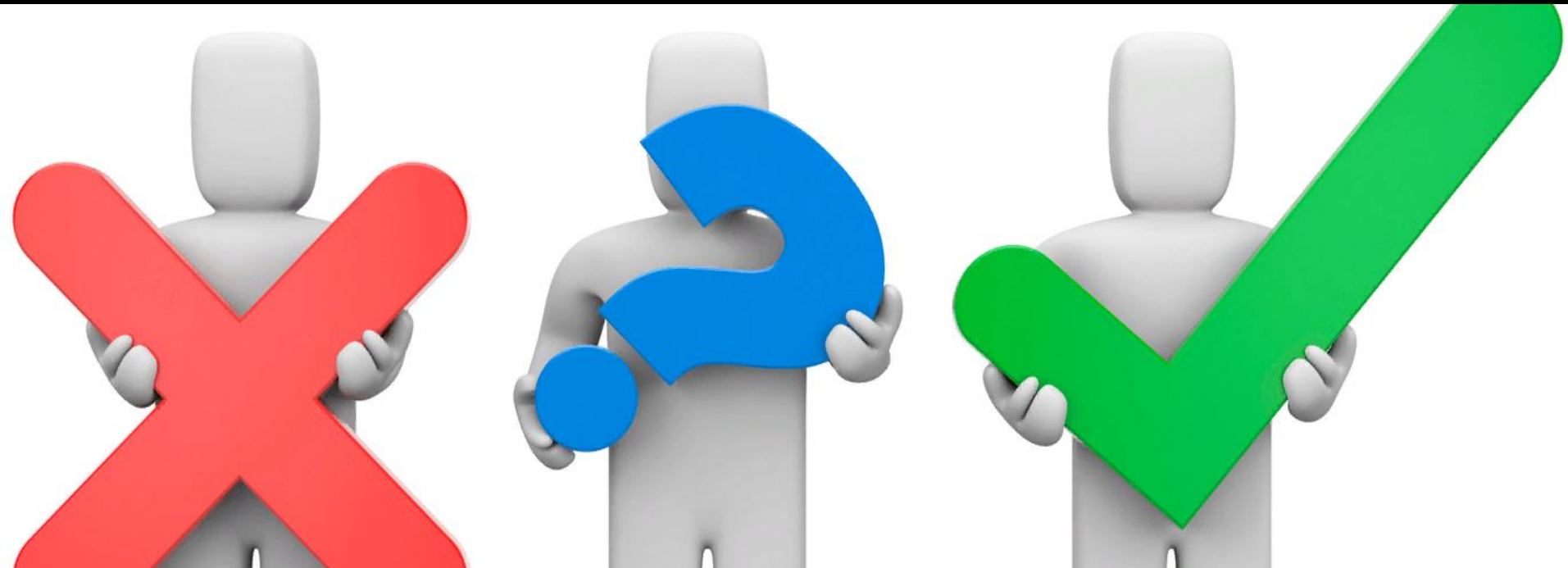
4. Распределение ролей

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;



- Мероприятия по совершенствованию всей системы;
- Профорентация 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;



ПОКАЗАТЕЛИ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

1

- Перспективная штатная численность по подразделениям и организации в целом
- Ключевые компетенции, подлежащие развитию

2

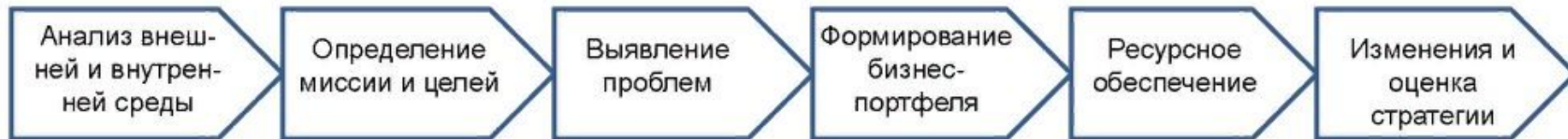
- Уровень производительности труда по профессиональным группам и видам работ
- Уровень текучести

3

- Состав и уровень компенсаций
- Виды деятельности, подлежащие аутсорсингу или передающиеся в функциональные подразделения из управляющей структуры, и наоборот

ЭТАПЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

1. Анализ внешней и внутренней среды фирмы;
2. Определение миссии фирмы и ее целей;
3. Выявление проблемных зон в достижении целей
4. Формирование бизнес-портфеля и адаптация организационной структуры под стратегические задачи.
5. Ресурсное обеспечение стратегий.
6. Анализ групп влияния (стейкхолдеров)
7. Проведение стратегических изменений и оценка выполнения стратегии.



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 обеспечение
- 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 системы управления персоналом

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ СТРАТЕГИЯ



Отбор и расстановка кадров

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

Вознаграждения

На конкурентной
основе,
беспристрастные

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

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

Оценка

Основывается
на результатах,
не слишком
жесткая

Планирование перемещений

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 развития фирмы

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

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

Планирование перемещений
Активная работа с кадровым резервом, строгая взаимосвязь карьеры с профессионализацией с результатами обучения персонала и аттестацией

Вознаграждения

Основываются на заслугах, старшинстве и внутрифирменных представлениях о справедливости

Оценка

Узкая, ориентированная на результат, тщательно продуманная

Развитие личности

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

ЛИКВИДАЦИОННАЯ СТРАТЕГИЯ



Набор служащих

Маловероятен
из-за
сокращения
штатов

Оплата

Основана на заслугах,
медленно растущая, без
дополнительных
стимулов

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

Оценка

Строгая,
формальная,
основана на
управленческих
критериях

Продвижение

Те, кто имеют
требуемые навыки,
имеют возможность
продвижения

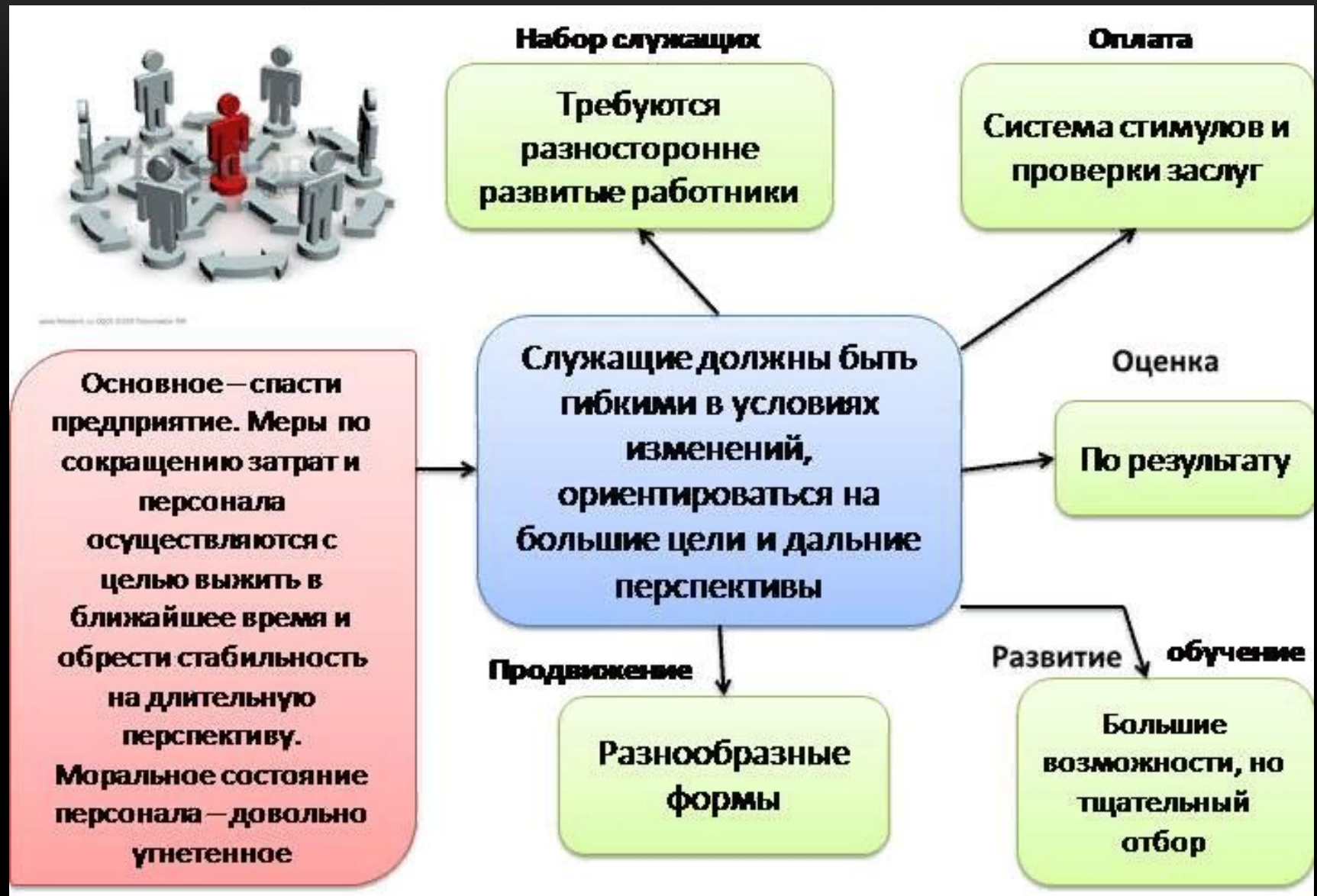
Развитие обучение

Ограничены,
основаны на
служебной
необходимостью

СТРАТЕГИЯ КРУГОВОРОТА

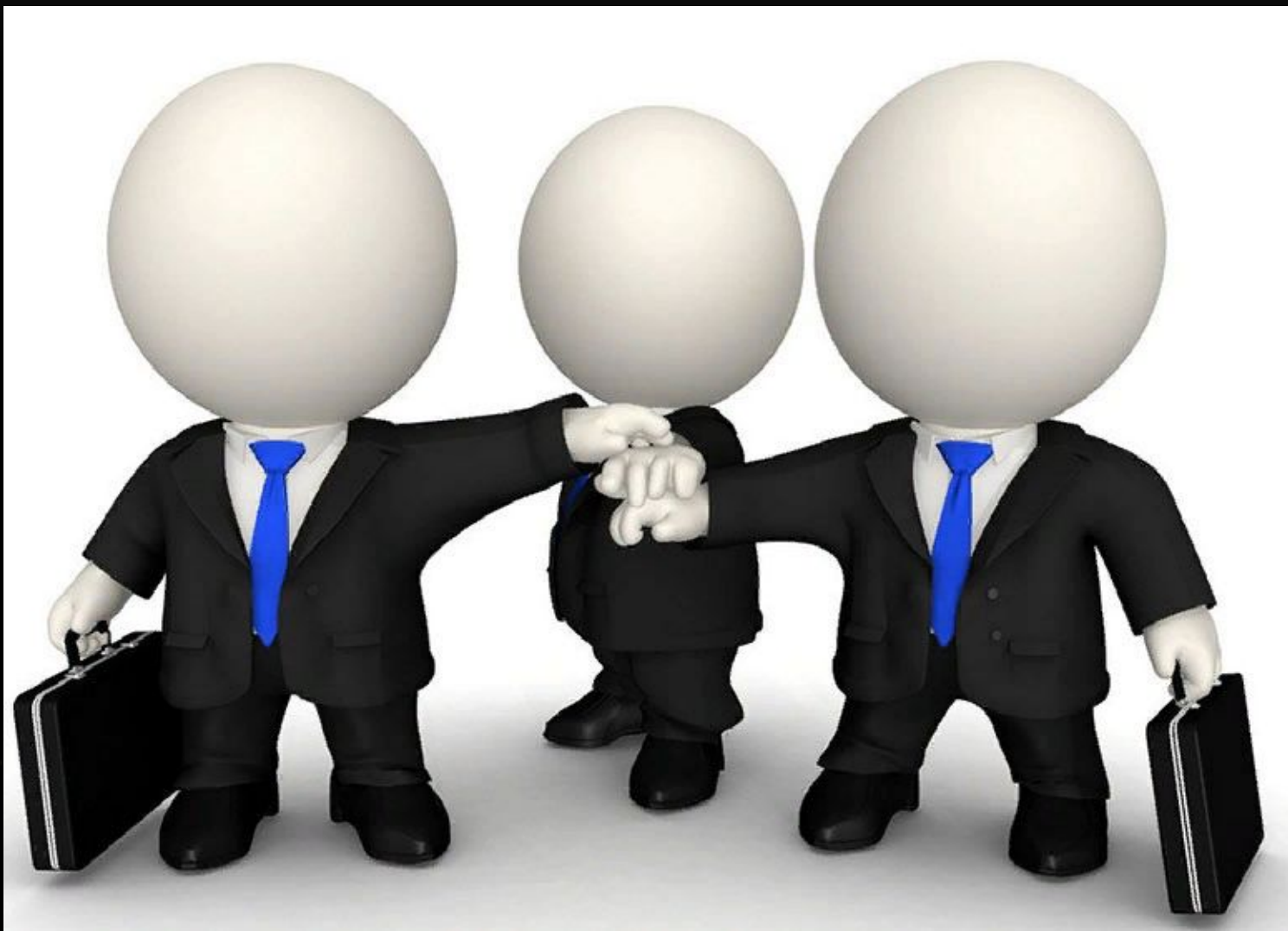


www.ivanov.ru © 2003 Иванова ИВ



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Стратегия управления персоналом, наряду с маркетинговой и финансовой стратегиями, является сейчас ключевой функциональной стратегией современной организации.



ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

- Стратегия управления персоналом и кадровая политика организации// [Электронный ресурс]:
https://studopedia.ru/1_52605_strategiya-upravleniya-personalom-i-kadrovaya-politika-organizatsii.html;
- Управление персоналом организации: Учебник, 2001// ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО ЮНИТИ-ДАНА», 1998,2001. Учебник УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ под ред. Базарова Т. Ю., Еремина Б. Л. ;
- Формирование стратегии управления персоналом// [Электронный ресурс]:
<https://memosales.ru/management/formirovanie-strategii-upravleniya-personalom> .

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!