

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Тема «Кадровая политика. Стратегии управления
персонала»

ОБЪЕКТЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

- рабочий коллектив;
- каждый член коллектива в отдельности;
- условия труда в организации;
- структура рабочего коллектива.

Классификация стратегий по управлению персоналом

Стратегии, подчиняющиеся целям организации:

- стратегия динамического роста;
- предпринимательская стратегия;
- стратегия прибыльности;
- ликвидационная стратегия;
- циклическая стратегия;

Стратегия динамического роста

- регулярная проверка текущих целей на их соответствие;
- все проводимые мероприятия должны быть зафиксированы в письменном виде;
- обеспечение постоянного контроля;
- сотрудники должны в любой момент времени подстроиться под изменяющиеся условия работы;
- все члены коллектива обязаны постоянно взаимодействовать между собой.

Предпринимательская стратегия управления персоналом

- достаточно высокий уровень финансового риска;
- характерна быстрота в принятии мер;
- деятельность направлена на удовлетворение потребностей заказчика;
- принимаются сотрудники, владеющими новаторскими, коммуникативными чертами;
- члены коллектива не должны бояться постоянного риска и нести полную ответственность за результаты;
- наличие неизменного состава ведущих сотрудников;
- размер вознаграждения полностью зависит от реальных возможностей сотрудника;

Стратегия прибыльности

- Задача - удержание имеющегося на данный момент размера прибыли;
- минимальные усилия, которые не повлекут за собой увеличение расходных статей ;
- может прекращается набор кадров;
- Развитая управленческая система с конкретными правилами и указаниями для каждого сотрудника;
- устанавливаются кратковременные сроки для выполнения поставленных задач;
- размер выплат зависит от занимаемой должности, стажа и результативности работника;
- жесткий отбор сотрудников в соответствии с их квалификацией, профессионализмом и опытом подобной работы.

Ликвидационная стратегия

- массовое сокращение работников;
- реализация активов предприятия;
- не принимаются меры по улучшению ситуации, из-за отсутствия перспектив
- выплата вознаграждений базируется только на результативности и сопровождается медленным ростом размера заработной платы;
- У сотрудников нет дополнительных стимулов в работе;
- мотивация формальная и строгая;
- мероприятия по развитию личности не проводятся
- карьерный рост может быть при условии свободного места.

Циклическая стратегия

- Цель –сохранение предприятия;
- сокращение персонала и снижении многих статей расходов;
- для сотрудников необходимы: гибкость, способность к быстрой смене деятельности при изменяющихся условиях, ориентация на будущее;
- главный критерий отбора персонала - разносторонняя развитость;
- мотивация основывается только на результатах от выполненной работы;
- отбор кандидатов на вакантные должности самым тщательным образом.

Компоненты стратегии управления персоналом

- условия труда (безопасность работников на производстве);
- методики для регулирования отношений между сотрудником и его работодателем;
- способы устранения возможных конфликтов в коллективе;
- корпоративного кодекса, этики поведения;
- адаптация новых сотрудников;
- обучение и повышение квалификации персонала;
- составление плана о потребностях в дополнительном персонале;
- формирование новых методик, необходимых для приема на работу новых сотрудников;

- усовершенствование системы решения юридических вопросов между работниками и нанимателем;
- мотивация трудового коллектива;
- социальное развитие трудового коллектива;
- обеспечение разумного карьерного роста всех сотрудников;
- разработка программы для развития системы по управлению персоналом в целом.