

Стратегия и Кадровая политика предприятия



FERRERO

ЗАО «ФЕРРЕРО РУССКА»



- **Стратегическое управление персоналом** - это такое управление организацией, которое опирается на человеческий потенциал как основу организации, гибко реагирует на вызов со стороны внешнего окружения, проводит своевременные изменения в организации, позволяющие добиться конкурентных преимуществ, ориентируясь в своей деятельности на потребности покупателей, что в совокупности дает возможность организации выживать в долгосрочной перспективе, достигая при этом своих целей.

Субъектом стратегического управления

персоналом выступает служба управления персоналом организации и вовлеченные по роду деятельности высшие линейные и функциональные руководители.

Объектом стратегического управления

персоналом выступает совокупный трудовой потенциал организации, динамика его развития, структуры и целевые взаимосвязи, политика в отношении персонала, а также технологии и методы управления, основанные на методах стратегического управления персоналом



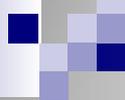
Этапами формирования стратегии управления персоналом являются:

- анализ внутренней и внешней среды организации;
- постановка на основе миссии и организационных целей и задач в области управления персоналом;
- разработка стратегических альтернатив;
- создание современной системы служб управления персоналом;
- выработка критериев эффективности деятельности компании и системы управления человеческими ресурсами.

В ходе реализации стратегии управления персоналом решаются три задачи:

во-первых, устанавливается приоритетность среди административных задач

во-вторых, устанавливается соответствие между выбранной стратегией управления персоналом и внутриорганизационными процессами, процессами внутри системы управления персоналом с тем, чтобы деятельность организации была сориентирована на осуществление выбранной стратегии. Такое соответствие должно иметь место по следующим характеристикам организации: ее структуре, системе мотивации и стимулирования, нормам и правилам поведения, убеждениям и ценностям, квалификации работников и руководителей и прочим;

- 
- 
- **в-третьих**, это выбор необходимого и соответствующего стратегии управления персоналом стиля руководства организацией в целом и отдельными подразделениями. Успех реализации стратегии управления персонала во многом зависит от этого.

Инструментами реализации стратегии управления персоналом

являются:

- кадровое планирование,
- планы развития персонала, в том числе его обучения и служебного продвижения,
- решение социальных проблем,
- мотивирование и вознаграждение.



Реализация стратегии управления персоналом включает два этапа:

1. Внедрение стратегии
2. Стратегический контроль за ее исполнением и координация всех действий по результатам контроля.

Кадровая политика -

Это главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой, стратегическая линия поведения в работе с персоналом.

При выборе кадровой политики учитываются факторы внешней и внутренней среды.

Внешние факторы:

1. Федеральные законы (ГК и ТК), Постановления правительства, Распоряжения президента.
2. Ситуация на рынке труда (характеристики предложений труда), система образовательных услуг.
3. Наличие конкурентов (уровень заработной платы).
4. Влиятельность Проф. Союзов.

Внутренние факторы:

1. Стратегия развития предприятия, цели предприятия (удовлетворенность работников, прибыль).
2. Финансовая возможность предприятия
3. Стил ь руководства (авторитарный, демократический, либеральный).
4. Первостепенные задачи, стоящие перед предприятием в области управления персоналом.

Требования к Кадровой политике :

Должна быть:

1. Тесно связана со стратегией предприятия
2. Гибкой, адаптивной, меняться в зависимости от производственной и экономической ситуации.
3. Экономически обоснована, т.е. исходить из реальных финансовых возможностей.
4. Обеспечивать индивидуальный подход к работникам.
5. Четко сформулирована в письменном виде.
6. Выработана в результате обсуждения на разных уровнях организации.
7. Взаимоувязана.

Типы кадровой политики

в зависимости от влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию делятся на:

Пассивную

Реактивную

Превентивную

Активную

Пассивная:

характеризуется тем, что нет выраженной программы действий, в отношении персонала. Кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий . Отсутствует прогноз кадровой потребности.

Реактивная:

руководство осуществляет контроль за состоянием работы с персоналом. Располагает средствами диагностики существующей ситуации, но отсутствует прогнозирование кадровой политики в среднесрочном периоде.

Превентивная:

руководство осуществляет контроль, существует в тех организациях, где есть обоснованные прогнозы развития ситуации, программа развития организации содержит краткосрочный и среднесрочный прогноз кадров, сформулированы задачи по развитию персонала.

Активная:

организация имеет не только прогноз, но и средства воздействия на кадровую ситуацию. Кадровая служба способна к антикризисным программам.



Типы кадровой политики по ориентации на собственный или внешний персонал:

- Открытая
- Закрытая

Открытая-

прием новых сотрудников

осуществляется на все уровни руководства. Данная политика характерна для телекоммуникационных и автомобильных компаний.



Закрытая-

новый персонал принимается только на низовые должности, а замещение более высоких должностей происходит из числа сотрудников организации.

Характерна для компаний ориентированных на создание определенной корпоративной атмосферы.



Оценка эффективности кадровой политики (системы УП)

1. Результативность труда работников, выполнение поставленных перед ними задач.
2. Удовлетворенность трудом.
3. Низкая текучесть кадров.
4. Соблюдение трудового законодательства.
5. Отсутствие трудовых конфликтов, жалоб

6. Низкая частота производственного травматизма, отсутствия по болезни.

7. Отсутствие прогулов.

8. Конечные результаты деятельности предприятия.

9. Конкурентоспособность продукции, услуг.