



Стратегия управления персоналом предприятия

Гр. 0414МО(з)

**Перфильев Вячеслав
Сергеевич**

стратегия — управленческий инструмент, это разработанное руководством организации приоритетное направление действий, необходимых для достижения долгосрочных целей по созданию высокопрофессионального сплоченного коллектива и учитывающих стратегические задачи организации.

Стратегия

ДОЛГОСРОЧНОСТЬ

**СВЯЗЬ СО
СТРАТЕГИЙ**

ПРЕДПРИЯТИЯ В

Примеры



Коллектив сплочен, но сплочен только идеей ничегонеделанья. Стратегия управления персоналом пущена на самотек. Связь персонала с предприятием минимальна



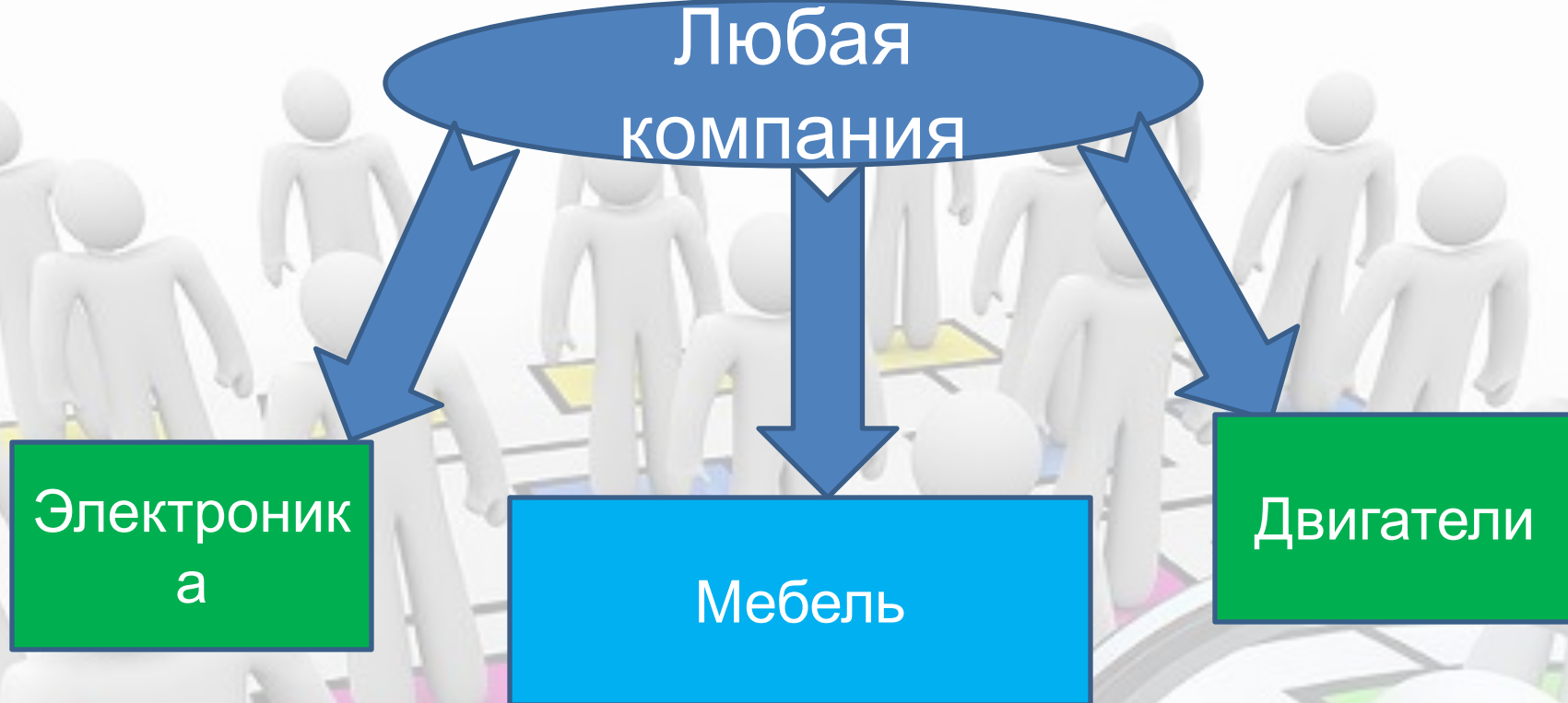
Коллектив сплочен, людям интересно заниматься поставленными задачами. Персонал готов трудиться в организации долгий срок.



Решают руководители
предприятия.

Общая стратегия решает
всё.

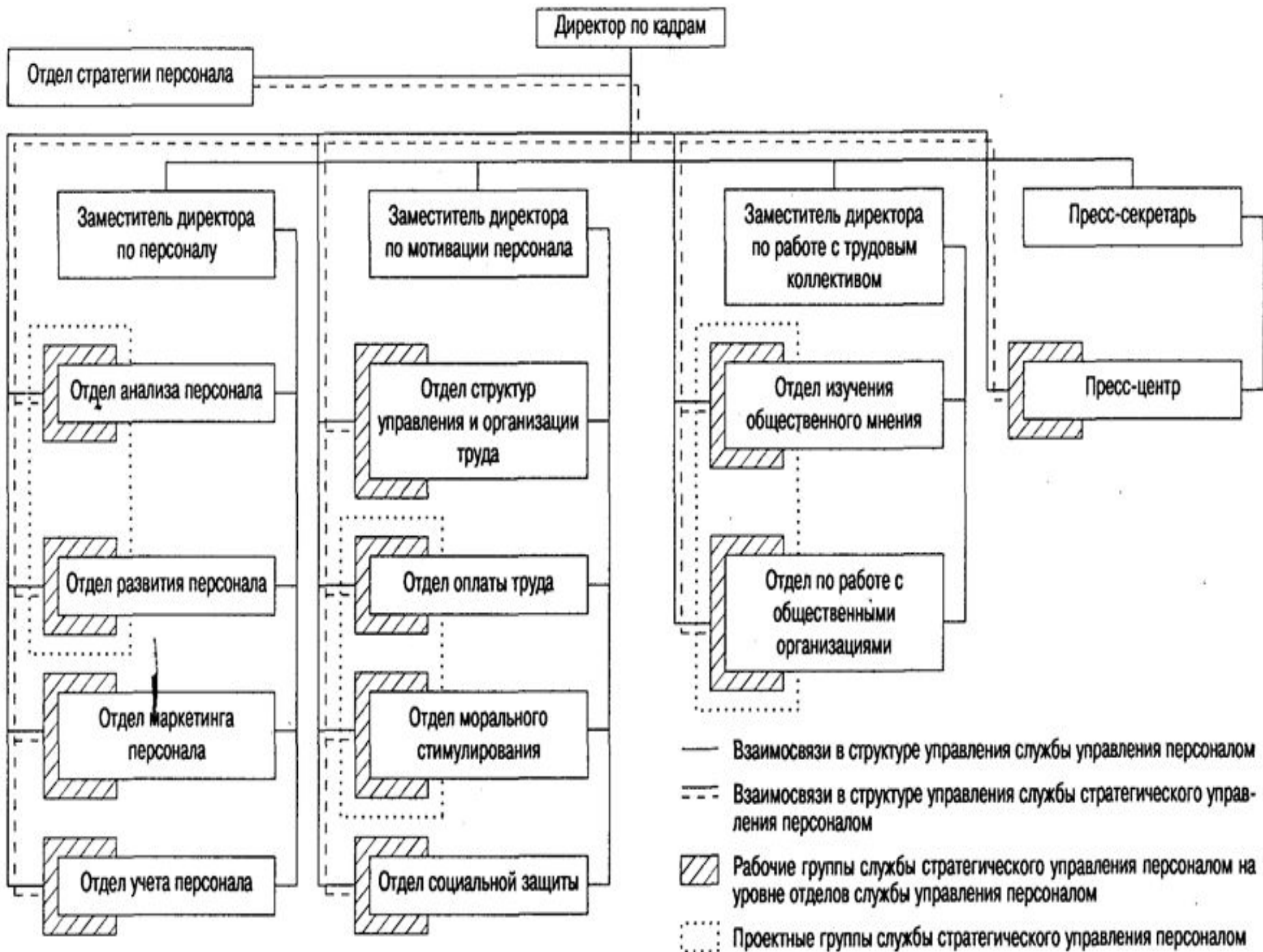
Обе стратегии
разрабатываются
совместно.
Все довольны.



Если у компании несколько
Сфер деятельности, то стратегия
Управления персоналом
разрабатывается

Составляющие стратегии управления персоналом

- условия и охрана труда, техника безопасности персонала;
- формы и методы регулирования трудовых отношений;
- методы разрешения производственных и социальных конфликтов;
- меры по наращиванию кадрового потенциала и лучшему его использованию;
- политика занятости в организации, включающая анализ рынка труда, систему найма и использования персонала, установление режима работы и отдыха;
- профориентация и адаптация персонала;
- установление норм и принципов этических взаимоотношений в коллективе, разработка кодекса деловой этики;



Типы стратегий

Стратегия организации	Стратегия упр.персоналом
Предпринимательская стратегия Принимают проекты с высокой степенью финансового риска, минимальным количеством действий	Поиск и привлечение работников-новаторов, инициативных, контактных, с долговременной ориентацией. Важно, чтобы ведущие сотрудники не менялись
Стратегия динамического роста Степень риска меньшая. Постоянное сопоставление текущих целей и создание фундамента для будущего.	Служащие должны быть организационно закреплены, обладать гибкостью в изменяющихся условиях, быть проблемно-ориентированными и сотрудничестве с другими
Стратегия прибыльности В центре внимания - сохранение существующего уровня прибылей. Усилия, требующие финансовых затрат, скромные, возможно даже прекращение найма.	Ориентируется на критерии количества и эффективности в области персонала; сроки - результаты - при относительно низком уровне риска и минимальном уровне организационной закреплённости служащих
Ликвидационная стратегия Продажа активов, устранение возможностей убытков, в будущем сокращение работников - насколько это возможно. Почти или вовсе не уделяется внимание попыткам спасти предприятие.	Ориентирована на потребность в служащих на короткое время, большой приверженности организации
Стратегия круговорота (циклическая) Основное - спасти предприятие. Меры по сокращению затрат и персонала осуществляются с целью выжить в ближайшее время и обрести стабильность на длительную перспективу.	Служащие должны быть гибкими в условиях изменений, ориентироваться на большие цели

Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на разработку

Среда	Факторы
Внешняя среда	Факторы международного характера. Политические факторы. Экономические факторы. Социально-демографические факторы. Правовые. Экологические. Природно-климатические. Научно-технические. Культурные
Непосредственное окружение	Местный рынок труда, его структура и динамика. Кадровая политика конкурентов. Рыночная инфраструктура. Мониторинг окружающей среды. Здравоохранение. Наука и образование. Культура. Торговля. Общественное питание. Транспорт и связь. Пригородное и сельское хозяйство. Строительство и жилищно-коммунальное хозяйство. Бытовое обеспечение
Внутренняя среда	Принципы, методы, стиль управления. Кадровый потенциал организации. Структура персонала. Текучесть кадров и абсентеизм. Структура знаний и навыков персонала. Загруженность работников. Производительность труда. Меры социальной защиты. Финансы организации. Уровень организации

Матрица свот (SWOT)

	СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ	СЛАБЫЕ СТОРОНЫ
	• Хорошие контакты с органами социальной защиты • Хорошее местоположение • Высококвалифицированный ППС • Опыт организации повышения квалификации	• Отсутствие учебных программ по управлению социальной сферой • Недостаточное методическое обеспечение • Отсутствие системы трудоустройства выпускников
ВОЗМОЖНОСТИ • Сотрудничество с зарубежными организациями • Соответствие проблематики миссии НГАЭиУ • Опыт работы в Сибирском регионе	<i>Мероприятия, которые нужно провести, чтобы использовать сильные стороны для увеличения возможностей</i> 1. 2. 3.	<i>Мероприятия, которые необходимо провести преодолевая слабые стороны, используя предоставленные возможности</i> 1. 2.
УГРОЗЫ • Низкая платежеспособность органов социальной защиты • Плохие транспортные связи с регионом • Нестабильность экономической и социальной обстановки	<i>Мероприятия, которые используют сильные стороны организации для избежания угроз</i> 1. 2. 3.	<i>Мероприятия, которые минимизируют слабые стороны для избежания угроз</i> 1. 2. 3. 4.

SWOT-анализ — метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделении

их на четыре категории: сильные стороны, слабые стороны,

Стратегия управления персоналом может быть ограничена

Финансам
и

Материальными
ресурсами

Профессионализ
мом
руководителей

Интеллектуальн
ыми ресурсами



Список литературы

- Википедия, <https://ru.wikipedia.org>
- Студопедия, <http://studopedia.ru>

