

Стратегия управления персоналом: понятие, связь с кадровой политикой



Выполнила студентка
группы УП62601-01-00

Евдокимова Анна

План

1. Понятие стратегии управления персоналом
2. Цели стратегического управления персоналом
3. Принципы стратегического управления персоналом
4. Объекты стратегического управления персоналом
5. Элементы стратегического управления персоналом
6. Основные виды стратегий управления персоналом
7. Связь стратегии управления персоналом с кадровой политикой

Понятие стратегии управления персоналом

Стратегическое управление персоналом организации- это управление, которое опирается на человеческий потенциал как на основу организации, ориентирует производственную деятельность на запросы потребителя, осуществляет гибкое регулирование и своевременные изменения в организации, отвечающие вызову окружения и позволяющие добиваться конкурентных преимуществ, что в совокупности позволяет организации выживать и достигать своей цели в долгосрочной перспективе.



Цели стратегического управления персоналом

- Планирование изменений структуры, качественного и количественного состава персонала организации;
- Формирование корпоративной культуры;
- Создание кадрового резерва;
- Развитие лидерских качеств управленцев;
- Планирование системы мотивации и стимулирования;
- Развитие компетенций и обучение;
- Создание кадровой динамики внутри компании;
- Развитие деловых коммуникаций персонала;
- Разработка механизмов преодоления психологического неприятия изменений.

▀ Принципы стратегического управления персоналом

- долгосрочный анализ перспектив;
- ориентированность на изменение кадрового потенциала;
- обеспечение реализации трудового потенциала;
- многовариантный выбор в соответствии с изменениями внутреннего состояния компании и внешнего окружения;
- отслеживание статуса и динамики изменений внешнего окружения и своевременная модификация административных решений.

Объекты стратегического управления персоналом

Объектами стратегического управления персоналом являются:

- сотрудники организации;
- условия труда;
- структура персонала.



Элементы стратегического управления персоналом

- политика занятости в организации: наем работников с учетом их квалификационного потенциала; предложение форм трудовых отношений, рассчитанных на долгосрочную занятость;
- административное руководство персоналом: привлечение работников к выявлению и решению возникающих проблем; регулярное проведение развивающих бесед с сотрудниками с целью достижения обратной связи;
- организация работ: регулярная смена заданий с целью приобретения более широкого спектра навыков; распределение между работниками видов деятельности, требующих постоянного повышения их квалификации;
- обучение персонала и его развитие: систематическое привлечение работников к мероприятиям по обучению и повышению квалификации на различных ступенях служебной карьеры;
- поощрение: вознаграждение за успешное обучение и повышение квалификации.

Основные виды стратегий управления персоналом

К наиболее значимым видам стратегий управления персоналом можно отнести следующие:

- Стратегия предпринимательства
- Стратегия быстрого и динамичного роста организации
- Стратегия прибыли
- Стратегия ликвидации
- Стратегия круговорота

Стратегия предпринимательства

- Данная стратегия управления персоналом наиболее характерна для организаций, занимающихся абсолютно новым видом деятельности. Поэтому предпочтение при приеме на работу отдается молодым людям с высокой работоспособностью, умением работать в команде и творческим мышлением. В данном случае стратегия системы управления персоналом направлена на усиление материальной заинтересованности работника и постоянное повышение его квалификации.



Стратегия быстрого и динамичного роста организации

- Здесь очень важна высокая квалификация сотрудников и их полная преданность организации, а также высокая адаптация к часто меняющимся требованиям. Поэтому данная стратегия управления персоналом организации, прежде всего, отличается стремлением к постоянному повышению компетентности сотрудников.



Стратегия прибыли

- Для данной стратегии характерно постоянное совершенствование управления персоналом с тем, чтобы компания могла получить максимальный доход. Поэтому предпочтение отдается уже готовым высококвалифицированным кадрам, а система управления направлена на достаточно жесткий контроль деятельности сотрудников и строгую дисциплину.



Стратегия ликвидации

- Она является одним из самых необходимых видов стратегий управления персоналом, если доходы компании резко снижаются. В этом случае проводится оценка профессиональной деятельности сотрудников с тем, чтобы решить, кого следует уволить в первую очередь, и принимаются меры социальной защиты (уменьшение рабочего дня, внутренние перемещения сотрудников и т.д.), чтобы максимально избежать сокращения штата.



Стратегия круговорота

- Она предполагает повышение квалификации уже имеющихся сотрудников для решения новых задач и продвижение их по службе без дополнительного приема на работу новичков.



Связь стратегии управления персоналом с кадровой политикой

- Стратегия управления персоналом это система методов и средств управления персоналом, применяемая в течение определенного времени с целью реализации кадровой политики.
- Назначение кадровой политики - своевременно формулировать цели в соответствии со стратегией развития организации, ставить проблемы и задачи, находить способы и организовывать достижение целей.



Кадровая политика предусматривает в первую очередь формирование стратегии управления персоналом предприятия, которая учитывает стратегию деятельности предприятия. Стратегия управления персоналом предполагает:

- определение целей управления персоналом - при принятии решений в сфере управления персоналом должны быть учтены экономические аспекты организации и потребности и интересы работников (достойная оплата труда, удовлетворительные условия труда и т.п.);
- формирование идеологии и принципов кадровой работы - идеология кадровой работы оформляется в виде документа и реализуется повседневно руководителями структурных подразделений организации.
- определение условий для обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов в организации.

Выделяют три концепции стратегии кадровой политики.

1. Стратегия управления персоналом определяется стратегией предприятия. Управление персоналом выполняет обслуживающую функцию, которая заключается в предоставлении и поддержании работоспособности необходимого для предприятия персонала.
2. Стратегия управления персоналом является центральной самостоятельной функцией. Занятые на предприятии работники рассматриваются как самостоятельные ресурсы, при помощи которых, в зависимости от их качества и способностей, можно решать различные задачи, возникающие в условиях рыночной экономики. В данном случае стратегия кадровой политики зависит от имеющихся или потенциальных кадровых ресурсов.
3. Синтез двух предыдущих. Стратегия предприятия сопоставляется с имеющимися и потенциальными кадровыми ресурсами, определяется соответствие направлениям стратегии кадровой политики. В результате такого сопоставления может быть изменена стратегия всей организации либо — кадровая политика.

- Таким образом, стратегия управления персоналом разрабатывается и реализуется в зависимости от кадровой политики предприятия. При этом, кадровая политика предприятия предусматривает в первую очередь формирование стратегии управления персоналом предприятия, которая учитывает стратегию деятельности предприятия



Источники информации

1. Взаимосвязь стратегии управления персоналом с кадровой политикой предприятия. Режим доступа: <https://lektsii.org/9-75954.html>
2. Основные виды стратегий управления персоналом. Режим доступа: <https://poisk-ru.ru/s2391t10.html>
3. Управление персоналом организации Учебник [Текст] /Под ред. А.Я. Кибанова. — 3-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с. — (Высшее образование).

Спасибо за внимание!