

СТАДИИ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ОРГАНИЗАЦИИ И ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Лоскутова Анастасия

УПБ 2601-01-00



ПЛАН

1. Жизненные циклы организации
2. Стадия формирования
3. Особенности работы с персоналом
4. Задачи кадровой политики
5. Стадия интенсивного роста
6. Особенности работы с персоналом
7. Задачи кадровой политики
8. Стадия стабилизации
9. Особенности работы с персоналом
10. Задачи кадровой политики
11. Кризис
12. Особенности работы с персоналом
13. Задачи кадровой политики
14. Источники информации

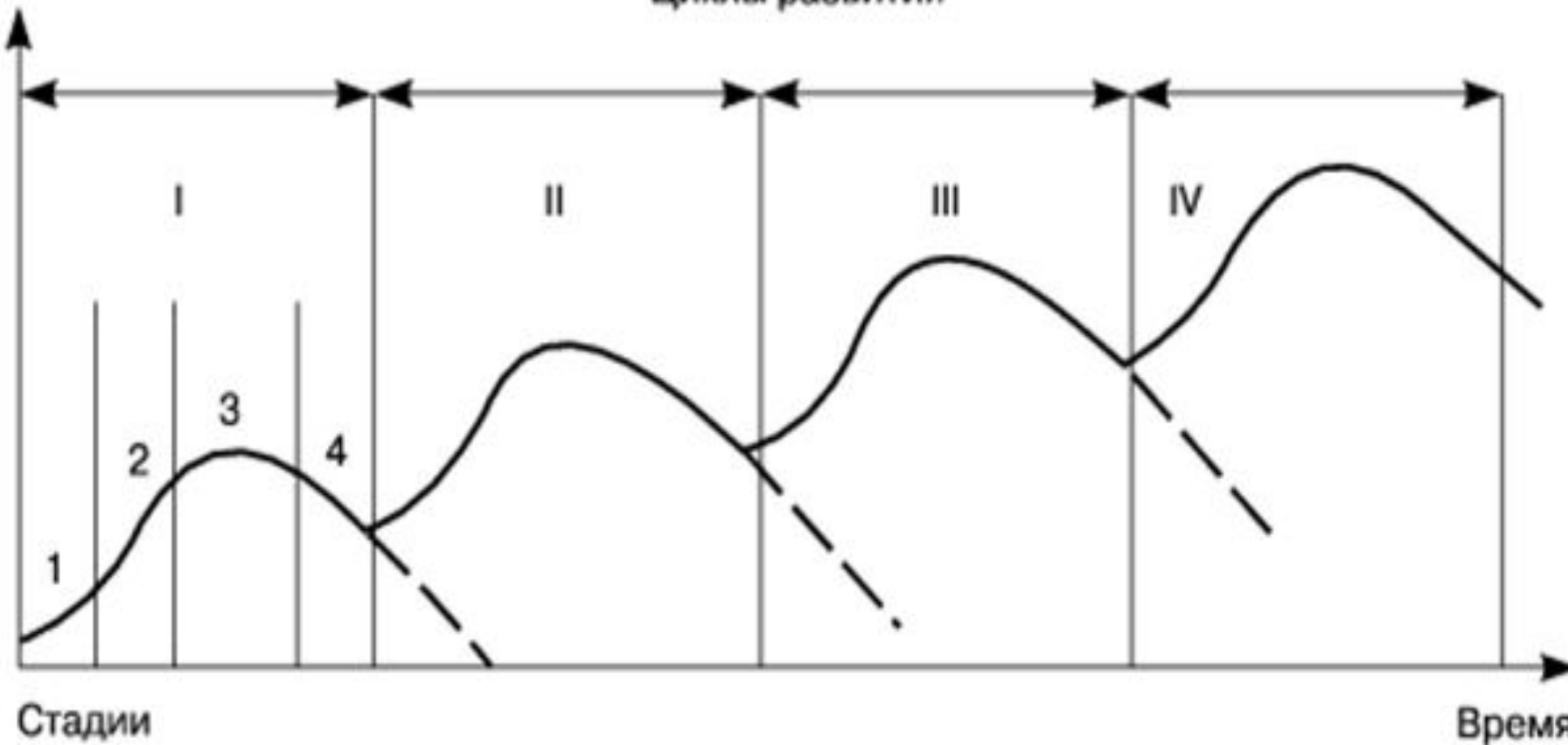
ЖИЗНЕННЫЕ ЦИКЛЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Согласно органическому подходу к управлению функционирование организации по шкале времени может быть представлено в терминах *жизненного цикла*, означающего как процессуальность развития, так и его стадийность.

Как правило, специалисты несмотря на продолжающиеся дискуссии, сходятся в том, что полный жизненный цикл организации обязательно включает такие стадии, как формирование организации, ее интенсивный рост или “размножение”, стабилизацию и кризис (спад). Причем последняя стадия вовсе не обязательно должна завершаться “смертью” или ликвидацией организации. Вполне возможным считается и вариант ее “возрождения” или “преобразования”

Эффективность
организации

Циклы развития



1 - ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ, 2 - ИНТЕНСИВНЫЙ РОСТ, 3 - СТАБИЛИЗАЦИЯ, 4 - КРИЗИС

СТАДИЯ ФОРМИРОВАНИЯ

Первая стадия развития организации - ее *формирование*. На этой стадии для организации важно найти тот товар, который может быть предложен потребителю. Если организации удастся найти свое место на рынке, “раскрутить” свой товар, то она может перейти в следующую стадию - интенсивный рост.





ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ

Работники должны быть новаторами, инициативными, контактными, с долговременной ориентацией, готовыми рисковать, не боящимися ответственности. Минимальная сменяемость ведущих сотрудников

ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

В условиях рыночных отношений существенным является определение целей деятельности через уточнение представлений о потребностях потенциального клиента. Управление персоналом в основном нацелено на формирование команды.

Наиболее важны вопросы проектирования организационной структуры, рабочих мест, разработка прогноза и планирование потребности в персонале, анализ деятельности и формирование критериев оценки кандидатов на вакантные места



СТАДИЯ ИНТЕНСИВНОГО РОСТА

На второй стадии развития организация растет, увеличивается объем продаваемого товара, увеличивается число персонала, количество филиалов, подразделений, направлений деятельности. Если организации удастся удержаться на волне, стабилизировать источники дохода, закрепиться на рынке уже в качестве полноправного агента, то она может перейти к третьей стадии - стабилизации.

ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ

Организационная закреплённость
сотрудников, тесное взаимодействие,
гибкость в изменяющихся условиях,
проблемная ориентация персонала



ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Ориентация организации на расширение круга потребителей, поставщиков и партнеров, а также формирование собственного стиля (имиджа). Управление персоналом в основном нацелено на формирование организационной культуры.

Управление персоналом в основном направлено на формирование кадрового состава — привлечение и наем персонала, оценку кандидатов, расстановку и адаптацию новичков

СТАБИЛИЗАЦИЯ

На этой стадии для организации важно максимально стабилизировать свою деятельность. Для этого она старается снизить себестоимость продукции за счет сокращения издержек и максимального нормирования собственной деятельности. Обычно в связи с изменчивостью рынка, потребительский цикл жизни товара, предлагаемого организацией, ограничен, что сказывается и на стадийности развития организации. После стадии стабилизации организация закономерно может перейти в следующую стадию - кризис.





ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ

Работники способны достигать максимальных результатов при невысоком уровне затрат и низком уровне риска, возможно прекращение найма новых работников

ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Проблемы, возникающие перед организацией, носят преимущественно внутренний характер. Успешность организации зависит от ее умения впитывать передовой опыт, существующий во внешней среде. Управление персоналом в основном нацелено на поддержание корпоративной культуры.

Создание систем мотивации и стимулирования, оценка и интенсификация труда, аттестации персонала, формирование кадрового резерва.



КРИЗИС

Кризис характеризуется, как правило, снижением эффективности деятельности ниже границ рентабельности, потерей места на рынке и, возможно, гибелью организации.

НЕИЗБЕЖНОСТЬ КРИЗИСОВ

Организация может сохраниться и перейти вновь к следующему циклу развития только в том случае, если она сможет найти новый, привлекательный для потребителя товар, занять новое место на рынке. Если это удалось, то она уже в превращенном виде может вновь пережить стадии формирования, интенсивного роста и стабилизации, которые неизбежно будут сменены новым кризисом. В развитии организации кризисы просто неизбежны.

ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ

Работники готовы работать неполное рабочее время, с узкой ориентацией. Проявляют гибкость к изменяющимся условиям, готовность переносить временный дискомфорт в условиях и оплате труда. В будущем возможно сокращение работающих



ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Самый трудный этап существования организации. Сопровождается мобилизацией ресурсов, поиском путей и способов сопротивления кризису. Основная проблема управления персоналом — поиск новых людей, способных в корне изменить ситуацию.

Осуществление работ по сокращению персонала, оценке кадрового потенциала, созданию кадровой программы реструктуризации.

ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

https://studbooks.net/8576/menedzhment/soderzhanie_kadrovoy_politiki_raznyh_eta_pah_zhiznennogo_tsikla_predpriyatiya

<https://studopedia.org/14-19269.html>

<https://www.cfin.ru/management/people/pmanbook-2-2.shtml>

Спасибо за внимание!