

Види стратегій управління персоналом закладів сфери обслуговування

Вид стратегії організації	Стратегія управління персоналом	Характерні риси стратегії
1. Стратегія підприємництва		<p>Характерне для організацій, які розвивають нові напрями діяльності, вкладають кошти з високою часткою фінансових ризиків.</p> <p>Для реалізації цієї стратегії необхідний новаторський персонал з гнучким мисленням, який згодний брати на себе відповідальність за управлінські ризики, працювати у понаднормовий час і який вміє працювати в групах.</p>
	Приймання на роботу	Здійснюється переважно із числа молодих людей, новаторів, котрі володіють високим потенціалом і компетенцією. Оцінка здійснюється переважно за індивідуальними результатами і мало формалізована
	Винагорода	Здійснюється у вигляді залучення працівників до участі в реалізації стратегії і розробки управлінських рішень. Створюється високий рівень мотивації праці в реалізації стратегії
	Можливості росту та індивідуального розвитку	<p>Стратегія оснований на високих індивідуальних можливостях особистості.</p> <p>Підвищення кваліфікації заохочується різними способами</p>
2. Стратегія динамічного зростання	Приймання на роботу	<p>Передбачаються зміни цілей і структури організації. Завдання полягає у тому, щоб знайти баланс між необхідними змінами і стабільністю. Кваліфікація та відданість фірмі є факторами успіху фірми. Працівники повинні вміти адаптуватись до змін, швидко набувати необхідну компетенцію для вирішення відповідних завдань. Спеціалісти приймаються на роботу із числа найбільш здібних працівників. Головне - залучити висококваліфікованих працівників.</p>

		<p>тентних спеціалістів, які дійсно необхідні фірмі.</p> <p>Заснована на оцінці індивідуальної праці та на ефективній роботі в групі, аналізі групової поведінки</p>
	Винагорода	Оцінка працівників більш формалізована, але фактор відданості фірмі має важливе значення
	Розвиток компетенції	Компетенція працівників забезпечується за рахунок постійного підвищення кваліфікації. Здійснюється реальна можливість професійного просування спеціалістів. Розвиток персоналу повинен відповідати цілям розвитку фірми.
3. Стратегія прибутку	Приймання на роботу	Організація знаходиться на стадії зрілості і розраховує одержувати постійний прибуток за рахунок нових товарів, освоєння технологій при налагодженому виробництві. Основне завдання - виробляти більше продукції і мінімізувати витрати. Мета управління - жорсткий контроль, усунення невпевненості та невизначеності. Здійснюється з використанням стандартних процедур та правил. Відбираються тільки ті спеціалісти, у компетенції яких зацікавлена фірма - вузьконаправлений відбір. Набирається персонал, вже готовий до виконання своїх обов'язків. Участь в управлінні не є необхідністю і не заохочується, але якщо знижуються прибутки або погіршується якість продукції, то застосовуються інші форми залучення працівників до вирішення проблеми.
4. Стратегія ліквідації		Вибирають організації, у яких основні напрями діяльності у занепаді з точки зору одержання прибутку, положення на ринку, якості продукції. Персонал негативно ставиться до впровадження такої стратегії через майбутнє скорочення штату. Велике значення мають заходи соціального захисту працівників у вигляді пошуку способів скорочення зайнятих (перехід на неповний робочий тиждень, скорочений робочий день, працевлаштування звільнених працівників на інших фірмах за рахунок даної організації, внутрішні переміщення).
	Винагороди	Участь персоналу у розробці і реалізації рішень не передбачається, набір спеціалістів не здійснюється. Здійснюються виключно у відповідності з посадовими окладами, жодних інших форм стимулювання не передбачається.
		Оцінка спеціалістів заснована на критеріях необхідності скорочення цілих напрямів діяльності. Відбираються працівники високої кваліфікації для підтримання випуску продукції

	Підвищення кваліфікації	Має велике значення, коли фірма зобов'язана працевлаштувати звільнених спеціалістів
5. Стратегія зміни курсу		<p>Застосовується в організаціях, які ведуть боротьбу за швидке збільшення обсягів прибутку, за освоєння нового або розширення існуючого ринку.</p> <p>Ця стратегія передбачає зміну всієї системи управління і відносин в організації.</p> <p>Участь кожного працівника у пошуку нових рішень стає дуже важливим фактором</p>
	<p>Приймання на роботу</p> <p>Підвищення кваліфікації</p> <p>Винагорода</p>	<p>Здійснюється пошук кваліфікованих спеціалістів на основні робочі місця. Організація шукає необхідних спеціалістів серед своїх працівників, оцінюючи і розвиваючи їх потенціал.</p> <p>Внутрішній підбір кадрів дає можливість бажаним взяти участь у розвитку нових напрямів діяльності.</p> <p>Розвиток нових компетенцій та підвищення кваліфікації мають велике значення тому, що організація планує зміну курсу, виходячи з внутрішніх резервів.</p> <p>Свої працівники опановують нові напрями діяльності, здійснюється просування по службі і розвиток кар'єри.</p> <p>Залучається персонал до управлінської діяльності.</p> <p>Матеріальні винагороди працівників не передбачаються.</p>