**Задание 1.**

Процесс стратегического планирования на предприятии может включать

следующие элементы:

- Анализ внешней среды

- Управленческое обследование внутренних сильных и слабых сторон

- Изучение стратегических альтернатив

- Управление реализацией стратегического плана

- Оценка структуры

- Управление по целям

- Процедуры

Нужно, используя эти элементы, построить **схему** со связями:

1.Постарайтесь правильно определить последовательность действий

(«дорожку шагов») менеджера при формировании стратегического плана.

2.Проанализируйте возможные этапы стратегического планирования.

3.Оцените, какие элементы стратегического планирования имеют, по-вашему

мнению, ключевое значение.

**Задание 2.**

Определите границы и выделите возможные фазы жизненного цикла (с

учетом контрольных точек и начала и окончания и вовлеченными

субъектами) следующих проектов:

- проект разработки информационной системы коммерческого банка;

- проект запуска новой технологической линии по производству

компьютеров;

- проект строительства АЭС;

- проект изменения организационной структуры консалтинговой

организации.

**Задание 3.**

1. Идентифицируйте потенциальные риски реализации следующих проектов:

А) проект строительства нового торгового центра в «спальном» районе

Санкт-Петербурга;

Б) проект запуска новой линии по производству игрушек;

Г) проект создания туристического бизнеса в небольшом городе;

2. Определите способы снижения выделенных рисков для перечисленных в

задании проектов.

**Задание 4.**

Анализ показывает, что применительно к российской практике к типичным

ошибкам в кадровой политике предприятия относят отсутствие:

* процедуры ознакомления вновь принятого сотрудника с предприятием

(работник с момента найма обычно ощущает себя оторванным от

коллектива);

* планирования карьеры, лишающее работника перспектив;
* должной информированности, в результате чего работник мало

отождествляет себя с интересами фирмы;

* чувства ответственности, «замораживающие» инициативу работника;
* коммуникаций, позволяющих работнику высказывать свои претензии,

соображения и получать удовлетворяющие его ответы;

* продвижения по службе, что делает невыгодным для работника

качественное проявление себя в труде.

**Вопросы**

1.Как вы полагаете, какие еще типичные ошибки и недоработки характерны

для практики управления человеческими ресурсами применительно к

сегодняшней России?

2.Какие нововведения в управлении персоналом могли бы внедрить вы, если

были назначены менеджером по кадрам российской фирмы?