

*Додонова К.В. студент,  
2 курс, Институт финансов, экономики и управления,  
Тольяттинский государственный университет,  
Тольятти (Россия)  
Кириллов А.А., магистрант,  
2 курс, Институт машиностроения,  
Тольяттинский государственный университет,  
Тольятти (Россия).  
Dodonova K.V. student,  
2 cours, Institute of Finance, Economics and Management,  
Tolyatti State University,  
Tolyatti (Russia)  
Kirillov A.A., Master's student,  
2nd year, Institute of Mechanical Engineering,  
Togliatti State University,  
Togliatti (Russia).*

## **РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ПРЕДМЕТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ.**

**Аннотация:** Цели стратегического управления. Способы осуществления стратегического управления. Важность стратегического управления для повышения производительности предприятия.

**Ключевые слова:** Стратегическое управление, цели, работник, подходы.

*Personnel development as a subject of strategic management.*

**Annotation:** Strategic management objectives. Ways of implementing strategic management. The importance of strategic management to increase the productivity of the enterprise.

**Keywords:** Strategic management, goals, employee, approaches.

Еще в восьмидесятых годах в странах Западной Европы начало зарождаться такое понятие, как стратегическое управление персоналом. Это произошло из-за сложившихся кризисных условий на предприятиях этих стран. Условия, которые складывались в то время, требовали нового

подхода и стратегий к управлению персоналом, чтобы вывести предприятия из сложных экономических условий. [2]

Начнем рассмотрение данной темы с самого определения, что же такое стратегическое управление персоналом? Стратегическое управление персоналом - это целенаправленная политика организации, направленная на развитие, сплочение и увеличение работоспособности коллектива, действующая с учетом стратегических задач и ресурсных возможностей предприятия. [4]

Выделяют определенные цели стратегического управления персоналом, такие как:

1. Улучшение взаимоотношений между отделами и службами, между управляющим персоналом и другими рабочими, развитие обратной связи.
2. Формирование резервного состава квалифицированных работников, для избегания нехватки кадров.
3. Составление грамотного уровня заработной платы, соответствующей обязанностям предприятия и стимулирующей продуктивное выполнение задач работниками.
4. Проведение тренингов, способствующих повышению уровня работы сотрудников.

Также можно выделить ряд принципов, по которым формируется стратегическое управление:

- улучшение работоспособности и навыков кадров
- долгосрочный анализ перспектив
- работа, как над внешним состоянием, так и над внутренним состоянием компании. [3]

На данный момент существует множество методов профессиональной переподготовки кадров и профессионального образования, целью которых служит улучшение работы сотрудников. Опыт работы можно передавать с помощью интервью, мастер-классов от более опытных специалистов, молодому поколению сотрудников. Так же можно играть на внутренней конкуренции в предприятии с помощью различных тестов, деловых игр, турниров. [1]

Основным подходом, который влияет на потребность в обучении сотрудников, является эмпирический. Он объединяет в себе как теорию, так и практику. Нацелен на улучшение уже имеющихся навыков и приобретение новых, так же на развитие сознания и изменение поведения сотрудника. Высокие показатели работы сотрудников и жесткие требования к обучающим программам - это все про эмпирический подход обучения сотрудников.

Составление методик и программ обучения должно происходить на основе поставленных целей и задач обучения в компании, а также личностного и профессионального уровня развития, на котором сейчас находится коллектив. [3]

Одним из примеров эмпирического подхода, который используется при обучении в компании, является проведение интерактивных лекций и тренингов, а также, что является самым актуальным на момент пандемии - дистанционное обучение. Оно позволяет повышать квалификацию работников в любое время и в любом месте, когда сотрудникам это будет удобно, а также данный метод учитывает экономические возможности компании для реализации проекта. [1]

Многие исследователи утверждают, что чем больше предприятие вкладывает в организацию обучения и техническую оснащенность, тем

выше экономические показатели. Экономический эффект от вложений в средства производства является более низким.

На данную тему в Америке были проведены исследования, по которым сделали вывод, что если увеличить расходы на курсы для персонала, это дает прирост производительности труда на 8,5%, а вот увеличение вложений в капитал дает значительно меньшие показатели, всего 3,8% производительности.

Сейчас инвестирование в рабочую силу является одним из самых перспективных, так как это может привести не только к получению прибыли, но и к получению сверхприбыли. [4]

Необходимо обратить внимание на представленные ниже факты:

1. уровень профессионального и управленческого опыта влияет на результат обучения, чем он ниже, тем эффективнее будет на него влиять получение дополнительной информации.
2. Сотрудники с высоким профессиональным и управленческим опытом будут получать больше практической информации для своей работы. [4]

На основании выше сказанного, можно сделать вывод о том, что главной ценностью компании является рабочая сила и человеческий потенциал.

Даже самые великие идеи и нововведения в компании не смогут реализоваться без людей. Поэтому руководителям необходимо правильно и грамотно планировать стратегию развития персонала, что бы она приносила наибольший результат.

#### **Список используемой литературы:**

1. Баркова С.А. Управление человеческими ресурсами / С.А. Баркова– М.: Юрайт, 2019, – 246 с

2. Черняк, В. Популярная история экономики и бизнеса / В. Черняк. - М.: Вече, 2016. - 512 с.
3. Колпаков В. М., Дмитриенко Г. А. Стратегический кадровый менеджмент: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. К.: МАУП, 2005. 752 с.
4. Бузырев В. В., Гусарова М. С., Чикишева Н. М. Кадровые стратегии в управлении персоналом. СПб: Изд-во СПбГУЭФ, 2001. 128 с.