

УДК 339.137.22

*Алферова С.А.,
Студент магистратуры кафедры
«Управление и предпринимательство»,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ
в г. Шахты*

*Корниенко В.В.
Студент магистратуры кафедры
«Управление и предпринимательство»,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ
в г. Шахты*

ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ ЭФФЕКТИВНОЙ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ

Аннотация: Кадровая стратегия предприятия позволяет определить приоритетные направления действий для успешного достижения долгосрочных целей. В работе исследуются сущностные характеристики кадровой стратегии и способов ее формирования.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, кадровая стратегия.

*Alferova SA,
The student of the master's degree of the department
"Management and Entrepreneurship",
Institute of Service and Entrepreneurship (branch) of DSTU in Shakhty
Kornienko V.V.
The student of the master's degree of the department
"Management and Entrepreneurship",
Institute of Service and Entrepreneurship (branch) of DSTU in Shakhty*

PECULIARITIES OF DEVELOPING EFFECTIVE PERSONNEL STRATEGY

Annotation: Personnel strategy of the enterprise allows you to determine the priority areas of action for the successful achievement of long-term goals. In the paper, the essential characteristics of the personnel strategy and methods of its formation are investigated.

Keywords: personnel, personnel management, personnel strategy.

Индивидуальная политика фирмы направлена на модернизацию функции управления персоналом. Современные компании активно развиваются в изменяющейся среде. Большинство организаций ориентируются на качество, а не на количество выпускаемой продукции или оказываемых услуг, а это в первую очередь зависит от человеческого фактора. Вот почему преуспевающие фирмы предпочитают вкладывать основной капитал в развитие трудовых ресурсов и рассматривают это не в качестве дополнительных издержек, а в качестве окупаемых активов.

Со временем вложенный капитал возрастает, как и средства, задействованные в модернизации технического производства. Человеческие ресурсы позволяют обеспечить конкурентоспособность и экономическую стабильность предприятию.

Кадровая стратегия – это разработанное приоритетное и качественное определение направления действий, необходимых для достижения долгосрочных проектов по созданию коллектива, обладающего высокой степенью профессионализма, ответственности [4]. Все работы проводятся с учетом ресурсных возможностей и стратегических задач организации. На сегодняшний день профессиональная политика организации помогает обеспечить четкие взаимосвязи со всеми системами эффективного управления. Новый период в работе с кадрами характеризуется обеспечением повышенного внимания к личности работника, поискам новых стимулов и обеспечением социальных гарантий. Запланированная работа с персоналом помогает достичь поставленных целей с минимальными ресурсными затратами. Практика стратегического планирования в России на фазе

становления, у управленцев больше вопросов, чем ответов. За основу берется опыт зарубежных коллег.

Основы политики определяются следующими факторами: средой функционирования предприятия; основным типом стратегии; уровнем развития планирования; открытой или закрытой формой кадровой политики. Основные черты профессиональной политики предприятия представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Основные черты профессиональной политики предприятия

Долгосрочность перспективы	Формируются психологические установки; разрабатывается система мотивации; формируется структура персонала; уделяется повышенное внимание всем системам управления, их проработке и адаптации под новые условия.
Взаимосвязь с общей стратегией организации	При изменении стратегии организации пересматривается кадровая стратегия; производится изменение структуры и численности персонала; пересматриваются стили и методы управления; оптимизируются методики квалификации, переквалификации; изменяются требования при отборе.

Политика профессионального развития предприятия основана на учете взаимосвязей с краткосрочными и долгосрочными задачами и планами организации. Конкретизировать вопросы кадровой стратегии позволяют документы по стратегическим планам, в которых содержится список планов, основных задач и способов их решения с помощью конкретных мероприятий. В случае необходимости привлекают дополнительные ресурсы, в том числе и человеческие. В долгосрочном стратегическом плане указывают количество основных ресурсов, необходимых для быстрого осуществления поставленных задач.

Формирование профессиональной политики производится с учетом таких значимых факторов, как: экономических; политических; правовых; социальных; факторов воздействия внешней среды.

В этапы разработки и реализации кадровой стратегии неизменно входит пересмотр систем обучения, мотивации, оптимизация методик подбора. Последовательность процесса разработки и реализации кадровой стратегии заключается в проведении предварительной информативной оценки функций управления, ряда других показателей посредством использования конкурентного профиля. При оценке успешности управления рационально применять экспертные методы. Все другие показатели проверяют с помощью сравнительного анализа.

Системы кадровой политики являются частью общей экономической стратегии организации. С помощью тщательно проработанных систем обеспечивается общая результативность деятельности персонала, эффективность управления. Профессиональная политика и стратегия имеют общую интеграцию. В основную методику функцией управления входит последовательный процесс перехода от авральных и неэффективных методов управления к целостности и эффективности. Все это направлено на решение долговременных задач организации.

Список источников:

1. Болотова В.Д., Сорокина Ю.В. Разработка стимулирующей модели предприятия. Наука и бизнес: проблемы и перспективы развития предпринимательской деятельности: сборник статей международной научно-практической конференции. 2016. С. 20-24.
2. Кумаритова О.Н., Горностаева Ж.В. Современные способы совершенствования системы внутрикорпоративного обучения персонала//Форум молодых ученых. 2017. № 7 (11). С. 464-466.
3. Кадровая стратегия предприятия: разработка, цели, процессы планирования // Директор по персоналу. URL: <https://www.hr-director.ru/article/66804-qqq-17-m8-kadrovaya-strategiya-predpriyatiya-razrabotka>
4. Фурсов В.А., Лазарева Н.В. Внутренний маркетинг как инструмент управления персоналом организации// Вестник Северо-Кавказского государственного технического университета. 2012. № 2. С. 218.