

## **СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

В современных условиях большую роль в эффективном управлении предприятием играет стратегическое управление персоналом. Предприятие кроме финансовой политики, также разрабатывает кадровую политику, в задачи которой входит разработка стратегии управления персоналом. Персонал – является основой любого предприятия, представляет собой ценность и благополучие деятельности предприятия.

«Стратегия» от греческого происхождения означает «проведение и планирование в жизни политики страны и военно-политического союза государств с использованием всех доступных средств [2, с. 81]. Стратегия управления персоналом (кадровая стратегия) – это специфический набор основных правил, целей, принципов работы с персоналом, конкретизированных с учетом типов организационной стратегии, кадровой политики, а также кадрового и организационного потенциала [3].

Беланже Л. выделил следующие виды стратегий управления персоналом [1, с.244]:

- стратегия подстрекательства или побуждения, предполагает сокращение затрат на персонал;
- стратегия инвестиций или капиталовложений, предполагает улучшение качества труда персонала;
- стратегия приема, предполагает подбор творческих инициативных специалистов.

В ходе исследования системы управления персоналом на хлебозаводе ООО «Земляки» (который расположен в Курской области), были выявлены такие недостатки как: неэффективная и слаборазвитая система материального

стимулирования; отсутствие определенных стратегий по обучению персонала; отсутствие стратегий по адаптации новых работников в организации.

Для совершенствования системы управления персоналом на предприятии необходимо разработать следующие стратегии управления персоналом:

- «Стратегии дополнительного обучения». Стратегия должна способствовать предотвращению конфликтных ситуаций в коллективе, росту производительности труда, сокращению текучести кадров;

- «Стратегия разработки системы материального стимулирования». Она направлена на совершенствование системы поощрения и системы взыскания работников, а также разработку бонусной системы, и системы премий;

- «Совершенствование стратегии адаптации персонала», предполагает доработку и дополнение существующей на предприятии методики адаптации персонала, уменьшение количества ошибок при вступлении в должность, и формирование положительного отношения новых работников к работе и предприятию в целом.

Итак, внедрение предложенных мероприятий в сочетании с совершенствованием иных методов управления позволит повысить заинтересованность сотрудников в результатах своего труда, свести текучесть кадров к минимуму, повысить производительность и эффективность системы управления персоналом.

#### Список литературы

1. Белланже Л. , Гертман М. , Жув Д. , Люссато А. , Массони Д. , Тевене М. Справочник менеджера по персоналу. Нева, 2004. 576 с.
2. Бизюкова И.В. Кадры управления: подбор и оценка: Учебное пособие. М.: Экономика, 2009. 287 с.
3. "Кадровик. Кадровый менеджмент", 2009, №1 [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/strategiya-upravleniya-personalom>