

**Вольфсон Эдуард Николаевич**  
к.ф.н., доцент кафедры государственного и  
муниципального управления  
Кузбасский государственный  
технический университет имени Т.Ф. Горачева  
*E-mail: ven.gimi@kuzstu.ru*  
**Трошикина Виктория Вадимовна**  
Студент группы МУБ-201  
*E-mail: v-troshkina03@bk.ru*  
Кузбасский государственный  
технический университет имени Т.Ф. Горачева,  
(г. Кемерово, Российская Федерация)

## **Стратегические аспекты управления персоналом**

**Аннотация:** В статье раскрываются сущность и составляющие стратегических аспектов осуществления управления персоналом.

**Ключевые слова:** стратегия управления персоналом, организация, виды стратегий развития персонала.

Стратегия управления персоналом зачастую воспринимается лишь за теоретическую концепцию, малопригодную для применения на практике. Поэтому во многих организациях документы о стратегических аспектах управления персоналом благополучно кладутся «под сукно». Однако в современном мире эффективность удачно выбранной стратегии управления персоналом полностью доказана на практике успешными организациями. Реализация стратегии управления персоналом отработана на крупнейших предприятиях промышленности, строительства, электроники и т. д. Стратегия управления персоналом является успешной в том случае, если она является неотъемлемой и важной частью общей стратегии управления организацией.

Рассмотрим подробнее вопрос «что такое стратегия управления персоналом?» Это порядок мероприятий по организации управления персоналом с целью достижений определенных целей организации, являющийся компонентом общей стратегии управления организацией. Успешный карьерный рост сотрудников и прибыль организации зависит не только от высококвалифицированных работников, но и от того, насколько эффективно их работа организована и направлена на достижение общей цели (стратегического апекса). Для каждой организации характерна своя стратегия управления персоналом.

Основой любой организации, и ее главным богатством являются люди. Личностные качества сотрудников являются основополагающим фактором, влияющим на общий успех организации в современных

условиях. Знания и опыт человека всегда представляли собой самый ценный ресурс организации, а в последние десятилетия, особенно в странах с развитым рынком, наметилась четко выраженная тенденция ещё большего значения этого ценного ресурса. Уровень развития персонала непосредственно влияет на конкурентные возможности организации[1].

Актуальность рассматриваемой проблемы заключается в том, что с развитием современного общества необходимо постоянно развивать и совершенствовать систему управления сотрудниками.

В мире существует несколько миллионов больших, средних и малых организаций. И для каждой из них характерна своя стратегия управления персоналом. Нельзя выработать для всех одну и ту же стратегию управления. Однообразное применение одной и той же стратегии для одной организации окажется эффективным, а для другой может привести снижение ее результативности, вследствие этого и снижение конкурентоспособности на рынке. Однако, следуя диалектике единичного и общего, мы можем заметить, что во всяком единичном проявляются черты общего. В качестве такого общего выступают базовые стратегии, показавшие свою эффективность организации работы персонала внутри организаций. Такими общими чертами, на наш взгляд, можно назвать:

- долгосрочный характер планируемых мероприятий, направленных на изменение и формирование психологических установок сотрудников, структуры персонала. Это касается как всей системы управления персоналом, так и ее отдельных элементов. В силу сложности подобных изменений, для их осуществления требуется достаточно длительный промежуток времени;

- необходимый учет внешних и внутренних изменений, которые могут повлиять на планируемые преобразования структуры и численности персонала, стиля и методов управления

Для определения специфики стратегии управления персоналом нужно учитывать такие факторы, как:

- обеспечение техники безопасности персонала;
- создание оптимальных условий и охрана труда;
- формы трудовых отношений;
- кодекс корпоративной этики;
- политика занятости в организации, установление графика работы и отдыха;
- профориентация и адаптация персонала;
- меры по повышению квалификации сотрудников;
- совершенствование механизмов управления мотивацией персонала;
- совершенствование информационного обеспечения кадровой работы.

Учитывая все эти обстоятельства, любая успешная организация может выработать свой «рецепт» управления персоналом, который будет устраивать и руководителей, и сотрудников данной организации.

В зависимости от поставленных целей набор таких «рецептов» будет отличаться. Для определения индивидуальной стратегии организации можно не использовать все перечисленные выше факторы.

Среди базовых стратегий можно выделить следующие типы:

1. Потребительская стратегия. Направлена на организацию работы за счет взаимных интересов. Компания использует трудовые ресурсы сотрудника, которые направляются им на удовлетворения собственных потребностей.

2. Стратегия партнерства. Направлена на организацию работы за счет некоторых согласований в целях и ценностях работника и компании. Характерно: активное участие работника в трудовой деятельности, самодисциплина, высокий уровень деловой активности в целях саморазвития, создание нового товара и услуги.

3. Стратегия идентификации. Направлена на организацию работы за счет полного совпадения целей и ценностей между компанией и сотрудником. На сколько будет улучшаться работа отдельного сотрудника, на столько будет возрастать качество фирмы и наоборот.

Выбор базовой стратегии способствует определению направления для реализации подходящей методики управления персоналом. Процесс разработки и реализации стратегии является непрерывным.

С развитием организации со временем возникают стратегические задачи, решение которых требуют изменение во всех сферах организации. В первую очередь под реверсирование попадают субъект или объект стратегии.

Реализация стратегии управления персоналом проводится в два этапа:

- внедрение стратегии и контроль за ее реализацией;
- согласование всех действий по итогам контроля за стратегией

Этап внедрения стратегии подразумевает собой: составление плана внедрения стратегии; разработку планов подразделений системы в целом; активное проведение мероприятий по внедрению[4].

Цель этапа стратегического контроля – определить соответствует ли реализуемая стратегия внешней и внутренней среде, является ли гибким стратегическое планирование, обеспечен ли реальный борьба альтернативных решений.

Стратегия является важным элементом в деятельности любой организации. Без ясного понимания и принятия поставленных целей персоналу сложно действовать эффективно и целенаправленно. Подразделение, работающее с персоналом – одно из важнейших в организации, а разработка определенной стратегии управления персоналом – обязательная мера для реализации задач и целей, стоящих перед организацией. Специалистам по управлению персоналом необходимо умение быстро мыслить, умение анализировать ситуации и владеть навыками планирования[3].

Стратегические управляющие начинают осознавать, что методы должны быть более гибкими в отношении использования персонала[7]. Ведь именно людские ресурсы являются главным фактором развивающихся организаций[8]. Поэтому важно научиться управлять из будущего настоящим, то есть готовить, или принимать персонал не только под задачи сегодняшнего дня (без этого тоже порой просто не обойтись), но формировать компетенции персонала под будущую технологию, технику, организационно-экономические отношения и т.д.,

#### **Список использованных источников:**

1. Айзман Р.И. Формирование здоровья детей и подростков в системе непрерывного образования / Айзман Р.И., Блинова Н.Г., Варич Л.А., Горелова Ж.Ю., Никифорова О.А. и др. // Коллективная научная монография / Новосибирск, 2013.
2. Вольфсон Э.Н., Востриков К.В. Влияние методов мотивации на текучесть кадров в Администрациях муниципальных образований. Экономика и предпринимательство. 2019. № 7 (108). С. 464-467.
3. Востриков К.В., Вольфсон Э.Н. Повышение эффективности деятельности муниципальных служащих Промышленновского муниципального района. Экономика и предпринимательство. 2019. № 8 (109). С. 1257-1262.
4. Заруба Н.А. Роль системы непрерывного образования в адаптации специалистов: современные проблемы и пути решения. В сборнике: ИННО-ВАЦИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ: ОПЫТ РЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ. Материалы Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием). Редакционная коллегия: П.Ф. Тарасенко, Л.Г. Смышляева, Н.Д. Шимширт, И.Е. Максимова, Л.Б. Заверткина; Министерство образования о науки Российской Федерации; ФГА ОУВО «Национальный исследовательский Томский государственный университет»; Администрация Томской области. 2014. С. 32-37.
5. Лапыгин Ю.Н. Стратегический менеджмент: учеб. пособие - М.: ИНФРА-М, 2017
6. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Стратегическое управление персоналом. - М., 201.
7. Никифорова О.А. Проблемы организации профессионального отбора инженерно-технических кадров // Вопросы современной науки: проблемы, тенденции и перспективы. Материалы III Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Э.И. Забнева. 2019. С. 129-134.