

**А. С. Скоромный**

*Научный руководитель*

**Т. М. Тишковская**

*Белорусский торгово-экономический  
университет потребительской кооперации  
г. Гомель, Республика Беларусь*

## **РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Управление персоналом – это сложное и многогранное искусство, включающее в себя множество профессиональных подсистем и навыков. Система управления персоналом состоит из двух больших подсистем: первая – непосредственное управление персоналом; вторая – планирование и прогнозирование кадровой политики в организации, анализ и планирование тенденций формирования структуры кадров. Обе подсистемы включают в себя обширные комплексы и варианты кадровой политики в организации.

Среди основных задач системы управления персоналом выделяют следующие: обеспечение организации рабочей силой необходимых объемов и требуемой квалификации; достижение обоснованного соотношения между структурой производственного и кадрового потенциалов; полное и эффективное использование потенциала работников, формирование стабильности в коллективе. Первый (технический) вид работы с кадрами начинается с оформления работника при приеме на работу и заканчивается его увольнением. Во вторую группу работ включаются все виды деятельности кадровых служб по обеспечению нормальных условий труда для работников всех подразделений. Очень важным направлением кадровой работы в системе управления персоналом в организации является регулирование трудовых отношений. Развитие социальной инфраструктуры в системе управления персоналом в организации – тоже работа кадровых служб. В функции кадровых служб на этом уровне входят вопросы разработки, формирования и совершенствования организационной структуры управления. Регулярно проводится анализ сложившейся организационной структуры, выявляются достоинства, недостатки, параллелизм, дублирование, узкие места. В подсистему планирования и прогнозирования кадровой политики фирмы в структуре системы управления персоналом входят, в основном, службы (группы, люди), которые занимаются вопросами стратегии и тактики управления кадрами [1, с. 36]. В первую очередь, сюда входит группа планирования, прогнозирования и маркетинга персонала. Эта группа занимается маркетинговыми исследованиями рынка труда: существующий спрос и предложения рабочей силы, потенциально возможные изменения в спросе и предложении трудовых ресурсов под влиянием научно-технического прогресса, новой техники и технологии, с учетом принципиального изменения вида, характера и качества выпускаемой продукции [2, с. 45]. Для организаций, осуществляющих мониторинг персонала на постоянной основе, множество отдельных программ кадровой работы могут быть включены в единую систему внутренне связанных между собой программ. В рамках подобной программы в организации могут быть решены не только кадровые задачи, но и реализованы способы диагностики управленческой ситуации, практически отработаны способы принятия и осуществления управленческих решений. В этом случае кадровая политика организации предстает как инструмент управления организацией. Следует отметить, что кадровая политика является одним из инструментов управления организацией. От того, как она выстроена, будет зависеть успех организации. В процессе проектирования кадровой политики необходимо учитывать множество факторов, важнейшим из которых являются финансовые ресурсы. В соответствии с этими ресурсами формируются цели организации, создается ее внутренняя структура, определяется внешняя и внутренняя политика, в том числе кадровая.

### **Список использованной литературы**

1. **Скопылатов, И. А.** Управление персоналом / И. А. Скопылатов, О. Ю. Ефремов. – СПб. : Смольный ун-т, 2017. – 324 с.
2. **Смирнов, Б. М.** Кадровые нововведения в системе управления персоналом / Б. М. Смирнов. – М. : ГАУ, 2016. – 456 с.