

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Черноусова Светлана Александровна

студент, Азовский государственный педагогический университет, факультет физико-математических наук, экономики и права, РФ г. Бердянск

Ермакова Юлия Сергеевна

научный руководитель, канд. экон. наук, доцент, Азовский государственный педагогический университет, РФ г. Бердянск

Аннотация. Стратегия управления трудовым потенциалом это комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на привлечение, развитие, мотивацию и удержание высококвалифицированных кадров, способствующий достижению стратегических целей организации. Определение ключевых показателей эффективности KPI, которые позволят оценить успех реализации стратегии. Выбор инструментов и методов управления: Разработка системы подбора и отбора персонала, направленной на поиск наиболее подходящих кандидатов.

Ключевые слова: управление трудовым потенциалом, стратегия управления персоналом, KPI, привлечение кадров, развитие персонала, мотивация сотрудников, удержание кадров, подбор персонала, отбор персонала

Стратегия управления трудовым потенциалом — это комплексный подход, охватывающий мероприятия по привлечению, развитию, мотивации и удержанию квалифицированных сотрудников.

Он направлен на достижение стратегических целей организации

Самое ценное достояние любой компании — это её сотрудники.

В отличие от материальных, финансовых или информационных ресурсов, человеческий потенциал обладает уникальной способностью к долговременному использованию, адаптации и трансформации в ходе управленческих процессов.

Необходимо осознавать, что, подобно любому другому ресурсу, человеческий капитал подвержен износу и требует постоянного обновления и воспроизводства. Неэффективность традиционных оперативно-тактических подходов к управлению персоналом при стратегическом планировании предприятия обусловлена недостаточным учётом специфики персонала как объекта стратегического управления.

Использование персонала в качестве ресурса характеризуется длительным периодом его воспроизводства и требует значительных капиталовложений для поддержания работоспособности. Подобный подход носит инвестиционный характер, поскольку персонал рассматривается как объект долгосрочных вложений. Инвестиции в человеческий капитал должны быть обоснованы с точки зрения стратегической целесообразности.

Успех любой организации в современном конкурентном мире напрямую зависит от эффективности ее трудового потенциала. Поэтому разработка и реализация стратегии управления трудовым потенциалом является одним из ключевых факторов, определяющих устойчивое развитие и процветание компании.

Стратегия управления трудовым потенциалом – это комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на привлечение, развитие, мотивацию и удержание высококвалифицированных кадров, способствующий достижению стратегических целей организации.

Основные этапы разработки стратегии управления трудовым потенциалом:

1. Анализ текущей ситуации:

- Оценка существующей системы управления персоналом: выявление сильных и слабых сторон, а также возможностей для улучшения.
- Анализ структуры, состава и квалификации персонала.
- Изучение рынка труда: анализ спроса на специалистов в отрасли, конкуренция за таланты, уровень заработной платы.
- Определение стратегических целей организации и их связь с требованиями к кадровому потенциалу.

2. Формулирование миссии и ценностей в области управления персоналом:

- Определение принципов и подходов к управлению трудовым потенциалом, отражающих корпоративную культуру и ценности организации.

3. Разработка целей и задач стратегии:

- Установление конкретных, измеримых, достижимых, релевантных и ограниченных во времени (SMART) целей в области привлечения, развития, мотивации и удержания кадров.
- Определение ключевых показателей эффективности (KPI), которые позволят оценить успех реализации стратегии.

4. Выбор инструментов и методов управления:

- Разработка системы подбора и отбора персонала, направленной на поиск наиболее подходящих кандидатов.
- Внедрение программ обучения и развития сотрудников, отвечающих потребностям бизнеса.
- Создание системы мотивации, основанной на справедливой оценке труда и поощрении достижений.
- Формирование механизмов удержания ценных кадров, таких как программы лояльности, карьерный рост и развитие.

5. Реализация стратегии:

- Разработка плана внедрения стратегии с четким распределением ответственности и сроков выполнения.
- Обеспечение необходимых ресурсов: финансовых, материальных, человеческих.
- Мониторинг и оценка эффективности реализации стратегии на основе KPI.

6. Корректировка стратегии:

- Регулярный анализ результатов реализации стратегии и внесение необходимых изменений в соответствии с изменениями внешней среды и потребностей бизнеса. [4]

Успешная реализация стратегии управления трудовым потенциалом позволяет организации достичь следующих преимуществ:

- Повышение производительности труда и эффективности работы.
- Улучшение качества продукции или услуг.
- Увеличение конкурентоспособности на рынке.
- Создание благоприятной рабочей атмосферы и повышение уровня удовлетворенности сотрудников.
- Привлечение и удержание талантливых специалистов.

Важно отметить: Стратегия управления трудовым потенциалом должна быть гибкой и адаптируемой к изменяющимся условиям рынка и потребностям бизнеса. Необходимо постоянно отслеживать изменения в законодательстве, технологиях и ожиданиях сотрудников, чтобы своевременно корректировать стратегию и обеспечить ее эффективность.

В стратегическом управлении персоналом основное внимание уделяется ключевым характеристикам сотрудников: знаниям, навыкам, социальному статусу, профессионализму и нормам поведения. Эти характеристики определяют долгосрочный потенциал персонала организации. Объектом стратегического управления также являются технологии управления персоналом, которые обеспечивают реализацию трудового потенциала, его воспроизводство и развитие. В совокупности они формируют трудовой потенциал организации, базирующийся на рыночных принципах.

Кадровые службы играют важную роль в стратегическом управлении, активно участвуя в разработке стратегии предприятия, оценке и формировании кадрового потенциала, его профессиональном росте и развитии, повышении творческой активности организации. [1]

Рыночные реформы создали условия для внедрения систем стратегического управления. Формирование стратегического управления трудовым потенциалом прошло несколько этапов. На начальном этапе, характеризующемся отсутствием альтернативных технологий и использованием устаревших методов, многие организации прекратили свою деятельность, что привело к перенасыщению рынка труда.

Второй этап ознаменовался развитием практического стратегического управления персоналом. Необходимость адаптации к изменяющимся условиям рынка труда, появление дефицитных профессий и повышенная конкуренция заставили организации искать новые подходы к управлению персоналом. Внедрение новых технологий и инноваций потребовало наличия специалистов с соответствующей квалификацией, что привело к вопросам надежности персонала.

Эффективность стратегического управления может быть достигнута только в рамках целостной системы стратегического управления персоналом.

Система стратегического управления персоналом обеспечивает создание структур, информационных каналов, формирование стратегии управления персоналом, ее реализация и контроль за этим процессом, направлена на формирование конкурентоспособного трудового потенциала организации.

При оценке деятельности организации, имеющих возможность использовать передовые методы управления персоналом, существует три сложившихся типа организаций.

1. Комплексное решение вопросов стратегического планирования и применения элементов стратегического управления персоналом, это небольшая часть широко

диверсифицированных финансово-промышленных объединений и предприятий с большими финансовыми организационными возможностями, развитой региональной сетью.

2. Использование методов стратегического планирования персонала. Организации с устойчивым финансовым положением, стабильными технологиями, и диверсифицированным продуктом. Немногочисленные и имеют среднюю численность персонала,
3. Возлагают функциональные задачи стратегического характера на службу управления персоналом. Вырабатывают стратегии развития персонала и ориентируются на них в своей деятельности. Как правило — это средние и крупные предприятия различных организационных форм, региональной разветвленности, диверсифицированности технологий и продуктов.
4. Наиболее эффективен вариант создания «штабного» стратегического отдела в рамках системы управления персоналом и координация деятельности других отделов по вопросам стратегического планирования, когда на часть персонала уже существующих подразделений этой системы возлагаются обязанности функции «стратегического управления персоналом».

При разработке стратегии управления персоналом должен учитываться достигнутый, сложившийся уровень по всем указанным направлениям и с учетом анализа внешней и внутренней среды организации и факторов, влияющих на их изменения, а также с учетом стратегии организации в целом должен быть определен тот уровень, достижение которого позволит реализовать стратегию организации [2].

Стратегия управления трудовым потенциалом организации (СУТП) представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на эффективное привлечение, развитие и удержание квалифицированных кадров.

Экономический эффект СУТП является ключевым показателем ее эффективности и измеряется в виде прироста прибыли, снижения затрат, повышения производительности труда и других количественных показателей.

Формула расчета экономического эффекта СУТП может быть представлена следующим образом:

$$\text{ЭЭ} = (\Delta \text{Прибыль} + \Delta \text{Производительность} - \Delta \text{Затраты}) / \text{Затраты на СУТП},$$

где:

- ЭЭ - экономический эффект СУТП;
- Δ Прибыль - изменение прибыли организации в результате реализации СУТП;
- Δ Производительность - изменение производительности труда в результате реализации СУТП;
- Δ Затраты - изменение затрат на персонал в результате реализации СУТП;
- Затраты на СУТП - общие расходы на реализацию СУТП.

Важно отметить, что формула расчета экономического эффекта СУТП является условной и может быть адаптирована в зависимости от специфики организации и ее целей.

- Для точного расчета экономического эффекта СУТП необходимо использовать достоверные данные о финансово-экономических показателях организации.

- Экономический эффект СУТП не всегда проявляется немедленно, а может иметь долгосрочный характер. [6]

В заключение, СУТП является важным инструментом повышения конкурентоспособности

организации.

Правильно реализованная СУТП позволяет:

- Привлечь и удержать высококвалифицированных специалистов;
- Повысить производительность труда;
- Снизить текучесть кадров;
- Улучшить корпоративную культуру;
- Обеспечить устойчивое развитие организации.

Однако, для достижения желаемого экономического эффекта необходимо тщательно планировать и реализовывать СУТП, а также регулярно оценивать ее эффективность.

Вывод: Внедрение стратегии предполагает определение объемов и способов представления информации лицам, ответственным за ее выполнение, и руководителям подразделений, обеспечение единого понимания комплекса стратегических альтернатив, содержание стратегий и задач функциональных и структурных подразделений.

Все это реализуется посредством проведения конференций, семинаров и консультаций с руководителями и работниками системы управления персоналом и стратегического управления персоналом. На этом этапе формируются стратегические планы подразделений, которые могут оформляться в виде проектов, для чего создаются рабочие группы по разработке проектов. На их основе создается единый стратегический план системы управления.

Список литературы:

1. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. Учебно-практическое пособие. — М.: Проспект. 2020. 64 с.
2. Лизавенко М. В. Разработка стратегии управления персоналом предприятия // Science Time. 2019. №12 (72). С. 48-51
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. / Под ред. С. Ю. Трапицына. — М.: Юрайт. 2024. 363 с.
4. Мусаева А.З. Система развития персонала организации /А.З. Мусаева // Вопросы структуризации экономики. - 2018. - № 4.
5. Смирнов, А. А. Стратегический подход к управлению системой обеспечения компании квалифицированными кадрами / А. А. Смирнов, И. А. Кулькова // Вестник евразийской науки. — 2023. — Т. 15. — № 3. — URL: <https://esj.today/PDF/84ECVN323.pdf>
6. Экономика труда и управление персоналом. / Под ред. О. В. Кучмаевой. — М.: Юрайт. 2024. 332 с.