

УДК 338.12

**ПОНЯТИЕ СУЩНОСТИ И СОДЕРЖАНИЯ СТРАТЕГИИ  
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

*Зеленина Н.В.*

*Студент*

*Романова А.Н., к.э.н.*

*Преподаватель кафедры экономики, менеджмента и маркетинга  
ГОУ ВПО «Омский государственный педагогический университет»,*

*Омск*

*Zelenina N.V.*

*Romanova A.N., Ph.D.*

*Lecturer at the Department of Economics, Management and Marketing*

*GOU VPO "Omsk State Pedagogical University",*

*Omsk*

***Аннотация***

*С середины 50-х было донесено людям понятие стратегия, которые в процессе стратегии не участвуют не только в пределах предприятия, но и за ее пределом для ее дальнейшей ее разработки и реализации.*

*В современном мире понятие стратегии это инструмент для повышения уровня качества и возможности достижения целей предприятия.*

*Стратегия того времени заключалось в правильном руководстве предприятию, которое нацелено на работу по обеспечению товарами и услугами.*

***Annotation***

*Since the mid-50s, the concept of strategy has been conveyed to people who do not participate in the process of strategy not only within the enterprise, but also outside of it for its further development and implementation.*

*In the modern world, the concept of strategy is a tool for improving the level of quality and the ability to achieve the goals of an enterprise.*

*The strategy of that time was the correct management of the enterprise, which is aimed at working to provide goods and services.*

**Ключевые слова:** Кандидаты, характеристика, предприятие, мотивация, товары, услуги, конкуренция, стратегия.

**Key words:** Candidates, characteristics, enterprise, motivation, goods, services, competition, strategy.

## **Введение**

Основные задачи руководства заключались в том, чтобы вложить правильно свой капитал в сети взаимосвязанных предприятий с целью получения прибыли.

Далее происходит отказ и выход из системы управленческого рационализма.

И что мы видим вот появление понятие «стратегии управления».

Стратегия управления персоналом - это система управление, которая создает путем согласованных действий трудового ресурса предприятия с возможным учетом всех изменений, которые могут происходить как сейчас, так и в будущем дать возможность развиваться и достичь поставленной цели предприятия в долгосрочной перспективе.

Сущность и содержание стратегического планирования в современном понятии как мы видим это совместная работа людей на предприятии для достижения поставленной цели.

Управление на предприятии должно создать условия для работы всего коллектива и при возникновении, каких либо изменений координировать действия сотрудников с учетом возникающих изменений.

Целенаправленно вести работу на предприятии для достижения цели.

Отсюда можно вывести определение, такое как управление.

«Управление» это целенаправленная, организованная, координированная деятельность людей на предприятии с учетом возникающих изменений в окружающей среде для достижения поставленной цели предприятием.

## **Цель исследования**

Выявить сущность и содержание стратегического планирования в современном понятии на предприятии для достижения поставленной цели.

В настоящее время «управление» это организованный процесс, где происходит распределение трудовых обязанностей со стимулированием и контролем руководителя для достижения поставленной цели предприятия.

В настоящее время в условиях рыночной экономике организация должна показывать свою эффективную работу с учетом ее положительной динамике в ее развитии. П.Дукер говорил, если есть результат и эффективность, то это правильный процесс. Где происходит распределение трудовых обязанностей со стимулированием и контролем руководителя для достижения поставленной цели предприятия.

Стратегия, прежде всего это достижение цели путем составление определенных мер с учетом трудового коллектива и его потенциала.

Сама суть планирования и ее содержание должна отвечать на такие вопросы:

1. Каково состояние организации в данный момент? Слабые и сильные предприятия, оценивание опасности, финансовая сторона, производственный процесс с учетом изменения во внешней среде для дальнейшего определения реальных возможностей предприятия.

2. Определиться в каком направлении хочет развиваться предприятие?

Оценить возможности предприятия опасности во внутренней среде предприятия с учетом большой конкуренции и постоянно меняющихся политических экономических условий в стране, ставит цели и предстоящие опасности по их достижению.

3. Пути достижения целей предприятия? Руководитель учреждения четко и понятно объясняет коллективу предприятия их работу для достижения цели.

Планирование является процессом для определения основных путей, в котором двигаться предприятие с учетом взаимосвязанной работы всего

коллектива предприятия. Можно сказать, что процесс планирования является началом для реализации цели предприятия.

«Сущность планирования состоит в процессе составления задачи возможных путей достижения, с применения методов и способов которые считаются самыми эффективными, с учетом применения ресурсов разного вида и взаимосвязанная работа всего коллектива предприятия.

При разработке планов предприятия используются все этапы организационного процесса предприятия.

При процессе планирование необходимо определить возможные пути их достижения, включая время и потребности в кадрах, технические и материальные данные предприятия и возможные сроки поставки сырьевой базы. Для достижения цели предприятие должно организовать процесс так чтоб все уложились в запланированный определенный срок для минимизации издержек предприятия.

Взаимосвязанная работа всего коллектива предприятия с учетом поставленных задач и эффективное и качественное выполнение работы и получения конечного качественного результата деятельности это является целью планирования.

### **Заключение**

Проанализировав научно методическую литературы по проблеме исследования управления персоналом нами было выявлено, что ряд авторов указывает на то, что в 50-х годах, что методика управления персоналом во многих ее аспектах была упразднена в связи с чем исследовалась и достигалась единственная цель а именно долгосрочная непрерывная деятельность предприятия.

На сегодняшний день методика управления персонала включает в себя все более обширный спектр методов направленных на достижения главного результата, а именно непрерывности в деятельности процессов предприятия. Таким образом, нами установлено, что методика включает в себя сущность стратегического планирования, создание благоприятных условий труда для

всего трудового коллектива, любая деятельность предприятия должна координироваться руководством предприятия. Согласованность всех процессов на предприятии должна действовать с учетом трудовых ресурсов и возможностей конкретного предприятия или организации. Все выше перечисленное нами будет работать наилучшим образом при условии, постоянных изменений экономической окружающей среды которое, задействует предприятие.

Теоритический аспект понятия сущности и содержания нам понятен и возможности путей их достижения. Процесс постоянного контроля и нахождения причин патологических изменений на предприятии для дальнейшей корректировки, для достижения цели предприятия. Трудоемкий процесс в лице, которого стоит специалист, прежде всего грамотный и высококвалифицированный который ведет за собой сплoённый коллектив и дает возможность развития предприятия.

В связи с этим, необходимо учитывать какие аспекты и нюансы выбирает руководитель предприятия для наполнения процесса планирования.

Процесс планирование на предприятии является непрерывным процессом. Для возможности длительного существования предприятия должно, во-первых, постоянно развиваться и менять цели с учетом потребностей людей. Вторая причина постоянная неопределенность. Изменения, происходящие в окружающей среде, могут менять поставленные цели с учетом реальных событий. Поэтому процесс планирования рассматривается, как непрерывный процесс с постоянно меняющимися целями и задачами для длительного существования и развития предприятия.

## Список использованной литературы

1. Дементьева, А.Г. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. - М.: Магистр, 2018. - 352 с.
2. Дуракова, И.Б. Управление персоналом: Уч. / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева. - М.: Инфра-М, 2019. - 384 с.
3. Зайцева, Т.В. Управление персоналом: Уч. / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. - М.: Форум, 2018. - 400 с.
4. Лукьянова, Т.В. Управление персоналом. Теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе / Т.В. Лукьянова и др. - М.: Проспект, 2015. - 72 с
5. Минченкова, О.Ю. Управление персоналом: система бюджетирования / О.Ю. Минченкова, Н.В. Фёдорова. - М.: КноРус, 2016. - 128 с