*(рерайт)*

**Стратегическое управление персоналом**

Успешное развитие любой организации зависит от нескольких факторов, основной из них это кадровый ресурс. Задача организации в создании, развитии и поддержании своего кадрового ресурса. Создание кадрового ресурса заключается в подборе квалифицированного персонала, способного участвовать в развитии компании, успешно продвигать интересы и развивать компанию способности в условиях конкуренции, учитывать тенденцию перемен экономики. Развитие и поддержание кадрового ресурса это правильная организация работы менеджмента в установлении коммуникаций структур предприятия. Функции менеджмента включают стратегическое управление персоналом.

Стратегическое управление персоналом – это процесс подготовки, планирование, принятие управленческого решения, направленное на достижение определенных руководством организации целей развития, создав сплоченный коллектив профессионалов, который способен работать и развивать компанию в долгосрочной перспективе, учитывая стратегические возможности организации, развивать компанию в условиях внешней конкретности.

Цель стратегического управления персоналом: обеспечить организацию персоналом на перспективу; мотивация всех структур предприятия в удержании квалифицированного персонала; развитие лидерства на управленческих должностях; обеспечение качественного обучения, повышение квалификации, развивая внутренний потенциал персонала; формирование и развитие коммуникационных систем всех звеньев и уровней организации; создание психологической защиты от негативных перемен. [4]

Процесс стратегического управления заключается в проведении анализа, выбора и принятия решения, определение факторов, являющихся стратегическими для организации. Факторы, которые влияют на внешнюю и внутреннюю среду организации. Выявление угроз внешней среды, определение перспективных – сильных и замедляющих развитие – слабых сторон организации показывает анализ стратегических факторов (SWOT-анализ).

Стратегическое управление персоналом должно воздействовать на весь коллектив. Правильно выбранный стиль менеджмента компании позволяет эффективно использовать каждого сотрудника компании. Схема воздействия менеджмента – цикл управления включает; постановку задач; определение сил, средств, выявления проблемных участков; принятие решения; исполнение решения; контроль выполнения. Общая схема принятия решения рис. №1. [1, с. 51].

Важными стратегиями развития предприятия являются финансовая, маркетинговая и стратегия управления персоналом. На современном этапе развития экономики приоритетное значение отдается стратегии управления персоналом. Схема значение стратегии управления персоналом организации рис.№2 [2, с.74].

Бизнес-стратегия, план развития организации зависит от правильно определенной кадровой политики: людские ресурсы; профмастерство (обучение, тренинги); мотивированность; командная работа; стабильность в трудовом коллективе. Схема кадровой политики рис.№3 [3, с. 62].

Тесная связь развития организации и кадровой стратегии, стратегии управлением персоналом, формирует общую стратегию организации. Общая стратегия развивается в едином, целом ключе, учитывая все аспекты организации[5].

Стратегия организации формируется, учитывая потребности в людских ресурсах. Кадровую политику организации реализует рынок труда. Так как рынок стимулирует сотрудников на высококвалифицированный труд. Кадровая стратегия включает привлечение инициативных, творческих сотрудников, благодаря которым организация приобретает самостоятельность, стремление к совершенствованию, разработке новых технологий, методик ведущих к достижению целей организации. Кадровая стратегия организации направлена на вовлечения сотрудников в деятельность организации, создавая баланс целей организации и сотрудников. Применяет различные критерии оценки, оценивая эффективность деятельности сотрудников, как в краткосрочном, так и среднесрочном периодах работы.

Стратегия организации является основным фактором для стратегического управления персоналом, кадровая политика формируется из общей стратегии управления организации.