

УДК 658.3

**ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

Недашковская Нина Сергеевна, к.э.н., доцент

Родцевич Николай Григорьевич, к.э.н., доцент

Барановичский государственный университет

Nedashkovskaya Nina Sergeevna, Candidate of Economics, Associate Professor, nns_53@mail.ru

Rodtsevich Nikolay Grigorievich, Candidate of Economics, Associate Professor 2142053@inbox.ru

Baranovich State University

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы управления человеческими ресурсами организации, определены основные направления стратегии управления, повышения его эффективности.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, управление персоналом, кадровая политика, мотивация работников, эффективность управления.

Человеческие ресурсы представляют собой потенциал человека в трудовой, умственной или физической деятельности, то есть это определенный набор человеческих качеств, характеризующих его способность выполнять определенный вид деятельности.

Управление человеческими ресурсами – важная стратегия, которая формируется под влиянием множества различных социально-экономических, социально-психологических факторов. В современных условиях управление человеческими ресурсами в организации становится актуальным [1].

Основными функциями системы управления человеческими ресурсами являются количественное и качественное планирование, трудоустройство, обучение, увольнение, контроль, мотивация, социальная политика, информационно-коммуникационная политика, поддержка экономической и социальной деятельности.

Руководители большинства национальных организаций сосредотачивают свое внимание на управлении производством, финансами и маркетингом, одновременно совершенствуя важную часть управления организацией, в которой человеческие ресурсы остаются самым слабым звеном в общей системе управления.

Люди – это самый важный ресурс в любой организации. Они создают новый продукт, накапливают и используют финансовые ресурсы, контролируют качество. Человек способен постоянно совершенствоваться и развиваться. Его способности и инициативы безграничны, в то время как другие ресурсы ограничены.

Управление человеческими ресурсами – это подход к управлению персоналом организации, при котором сотрудники рассматриваются как наиболее ценный ресурс в конкурентной борьбе, который необходимо мотивировать и развивать для достижения стратегических целей организации. Основная цель управления человеческими ресурсами – обеспечить организацию такими сотрудниками, которые позволят ей эффективно достигать своих целей в современных условиях. Когда становится ясно, что персонал организации является жизненно важным компонентом производственного процесса, одной из основных задач менеджеров по персоналу является участие в разработке стратегии компании в соответствии с кадровой ситуацией [2].

Важность управления персоналом определяется следующим:

- во-первых, управление персоналом напрямую влияет на престиж организации, повышает интеллектуальный потенциал сотрудников;
- во-вторых, управление персоналом как важная внутренняя компетенция организации является одним из факторов, обеспечивающих лидерство в конкурентной борьбе;
- в-третьих, по мнению некоторых экспертов, именно управление персоналом позволяет организации успешно перейти из числа успешно работающих в число лидирующих в определенном сегменте рынка.

К сожалению, сегодня в большинстве организаций преобладают сотрудники с начальным уровнем профессионального образования, которого недостаточно для обеспечения организации конкурентных позиций на рынке.

В современных условиях руководство большинства организаций различных отраслей сталкивается с проблемой нехватки квалифицированной рабочей силы, что стимулирует научные исследования перспективных направлений для решения этой современной проблемы.

Чтобы повысить квалификацию сотрудников и создать эффективный инструмент управления персоналом, необходимо повысить мотивацию сотрудников, провести процесс бизнес-оценки и использовать результаты при организации и подборе персонала, а также улучшить организационную структуру организации.

Существует множество методов мотивации сотрудников. Премии, бонусы и надбавки играют важную роль в этой системе. В то же время премии, бонусы следует понимать как денежную выплату сотрудникам сверх их базового дохода с целью стимулирования и поощрения производительности. Также важно повышать квалификацию сотрудников и давать им возможность расти профессионально [3].

В нынешних условиях менеджеры должны использовать в своей деятельности три основных фактора:

- удовлетворение материальных потребностей, то есть экономическое стимулирование;
- положительные или отрицательные стимулы в зависимости от конкретной ситуации для сокращения численности персонала или, наоборот, для удовлетворения потребности сотрудников в уверенности в будущем трудоустройстве в организации;
- социальная адаптация для удовлетворения социальных потребностей и стремления к самовыражению или уважению.

Поскольку работа любой организации зависит от человеческого фактора, существует объективная необходимость в систематизации этого процесса. Целью управления персоналом является эффективное использование человеческих ресурсов для получения максимальной экономической выгоды. Этот процесс зависит не только от умения организовать команду с количественной и качественной точки зрения, но и от умения использовать психологические приемы.

Каждый руководитель должен быть готов к тому, что управление персоналом - более сложный процесс, чем управление технологической частью производства. Это связано с высокой вероятностью возникновения конфликтных ситуаций, как на работе, так и в личных вопросах.

С организационной точки зрения можно выделить следующие основные задачи управления персоналом:

- оценить текущие ресурсы и спланировать будущие потребности;
- изучить состояния рынка труда;
- подбор персонала в соответствии с психологическими и профессиональными особенностями;
- реализация мер, направленных на повышение эффективности деятельности персонала;
- обучение и действия, направленные на повышение уровня жизни сотрудников;
- разработать механизм мотивации и поощрения сотрудников к эффективной работе;
- поощрять инициативу и поощрять инновационную работу [4].

Совершенствование системы управления персоналом предполагает развитие всех видов работы с персоналом. Функции управления персоналом тесно взаимосвязаны и представляют собой особую систему, в которой изменения в составе одной функции требуют корректировки всех остальных. Таким образом, содержание кадровой политики представляет собой интегрированную систему взаимосвязанных и интерактивных функций управления человеческими ресурсами.

Сотрудники являются ключевым ресурсом в обеспечении будущего успеха коммерческого предприятия. Вот почему основное внимание уделяется основным направлениям кадровой политики: развитию и обучению персонала, повышению заработной платы и системам нематериальных стимулов, продвижению перспективных сотрудников, созданию благоприятных условий для личностного развития и эффективному использованию возможностей, способностей каждого сотрудника. Кадровая политика – это совокупность основных теоретических положений и принципов, формальных требований и практических мер, определяющих основные аспекты и содержание, формы и методы управления человеческими ресурсами. По сути, кадровая политика должна быть основным административным ресурсом предприятия для эффективного накопления и реализации трудового потенциала и профессиональных способностей человека. Она опосредует кадровую политику, стратегию управления человеческими ресурсами и повседневную оперативную деятельность управления человеческими ресурсами.

Таким образом, для повышения эффективности управления человеческими ресурсами необходимо инвестировать в персонал, улучшать условия труда, проводить мероприятия по повышению квалификации для возможного карьерного роста сотрудников, предоставлять премии и надбавки за качественное и добросовестное выполнение работы. Эти меры позволяют организации создать мотивированную и высококвалифицированную рабочую силу, в результате чего организация получит конкурентные преимущества среди других компаний на рынке.

Список использованных источников

1. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом: учебник / Н. П. Беляцкий. – Минск, Вышэйшая школа, 2023. – 463 с.
2. Маслова В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2024. – 451 с.

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. / Под ред. С. Ю. Трапицына. – М.: Юрайт. 2024. 363 с.

4. Управление человеческими ресурсами. / Под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. – М.: Юрайт. 2023. 468 с.