

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Шевеленко Е. В., студент

Научный руководитель – Кандричина И. Н., к.соц.н.,

доцент, зам. декана ФТУГ

Белорусский национальный технический университет

г. Минск, Республика Беларусь

Понятие «кадровой стратегии» является частным, производным от общего понятия «стратегия», поэтому логично начать рассмотрение вопроса о кадровых стратегиях с определения родового понятия «стратегия», обратившись затем к его частному случаю – «кадровой стратегии». Анализ различных трактовок понятия «стратегия» позволяет определить данный термин как основную форму развития организации, формирующуюся в ответ на изменения во внешней и внутренней среде и являющуюся миссией будущего организации.

Эффективность деятельности любого хозяйствующего субъекта сегодня связано с генеральной стратегией, отражающей миссию организации и функционально конкретизированной посредством рабочих стратегий, направленных на достижение специфических целей, стоящих перед структурными подразделениями и службами организации. Стратегия управления человеческими ресурсами (кадровая стратегия, персонал-стратегия) относится к разряду функциональных, подчиненных генеральной стратегии, вытекает из нее, развивает и детализирует.

Кадровая политика компании позволяет определить, какой именно коллектив ей необходим, и каким образом следует организовать работу персонала, чтобы успешно осуществлять поставленные стратегические планы и задачи. Кадровая же стратегия предоставляет действенные методы, используя которые, компания получает возможность собрать и удержать необходимый ей персонал.

Кадровое планирование является процессом разработки и внедрения ряда мероприятий, посредством которых может быть реализована кадровая политика и стратегия организации. Относительно периода, кадровое планирование возможно условно разделить на: стратегическое, тактическое и оперативное.