

*Хачемизова А.Х.  
студент магистратуры 3 курса*

*Негода В.В.  
студент магистратуры 3 курса*

*Институт сферы обслуживания и предпринимательства  
ДГТУ  
филиал в г. Шахты  
Россия, г. Шахты*

### **СУЩНОСТЬ И ТИПЫ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Аннотация: В статье рассмотрены сущность и типы кадровых стратегий. Изучены теоретические основы формирования и реализации стратегии управления персоналом, принципы и этапы формирования стратегии управления персоналом.*

*Ключевые слова: персонал, рынок труда, управление персоналом, кадровая стратегия, предприятие, трудовые ресурсы*

*Hachemizova A.H.  
graduate student, 3 course*

*Negoda V.V.  
graduate student, 3 course*

*The Institute of service sector and entrepreneurship  
(branch) DSTU Shakhty, Russia*

### **ESSENCE AND TYPES OF THE PERSONNEL STRATEGY OF THE ENTERPRISE**

*Abstract: The article discusses the nature and types of personnel strategies. The theoretical foundations of the formation and implementation of the personnel management strategy, the principles and stages of the formation of the personnel management strategy are studied.*

*Keywords: personnel, labor market, personnel management, personnel strategy, enterprise, labor resources.*

В современных экономических условиях эффективное управление персоналом базируется на рациональной кадровой политике и продуманной кадровой стратегии [1].

В научной и периодической литературе представлено значительное количество различных подходов к определению понятия «кадровая стратегия», рассмотрим основные из них (таблица 1) [2].

Таблица 1 – Основные подходы к определению кадровой стратегии предприятия

№	Источник	Определение
1	Институт проблем предпринимательства	система методов и средств управления персоналом, применяемая в течение определенного времени с целью реализации кадровой политики
2	Журнал «Маркетинг и менеджмент»	общая концепция того, как достигаются главные цели организации, решаются стоящие перед ней проблемы и распределяются необходимые для этого ресурсы
3	Энциклопедия производственного менеджера	это определенное руководством компании приоритетное направление действий, учитывающее ее стратегические задачи и ресурсные возможности, которые необходимы для достижения долгосрочных целей по формированию высокопрофессионального, сплоченного и ответственного коллектива.
4	Журнал «Управление персоналом»	это составная часть общей стратегии, позволяющая определить ориентиры работы с основным корпоративным ресурсом - персоналом
5	Портал «О персонале»	является определенным руководством компании, приоритетным направлением действий, необходимых для решения долгосрочной задачи по созданию высокопрофессионального, ответственного и сплоченного коллектива

Кадровая стратегия представляет собой взаимосвязанный комплекс долгосрочных мер по формированию высокопрофессионального, сплоченного и ответственного коллектива. Все работы проводятся с учетом ресурсных возможностей и стратегических задач конкретной организации.

Предприятие, ориентированное на успешное функционирование и развитие, как правило, планирует свою деятельность не только на ближайший период времени, но и на перспективу. Кадровая стратегия должна быть тесно связана со стратегией развития компании. В данном отношении она выступает в роли кадрового обеспечения реализации этой стратегии (рисунок 1) [3].

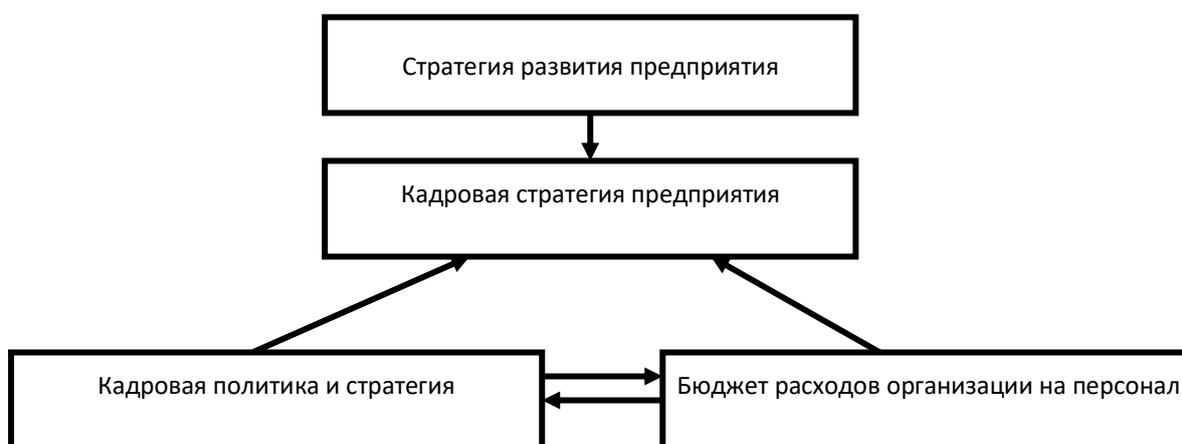


Рисунок 1 – Взаимосвязь кадровой стратегии и стратегии развития предприятия

Необходимо отметить тот факт, что персонал или человеческие ресурсы являются одним из ключевых ресурсов предприятия. При этом тенденции, сложившиеся в мировой экономической среде, делают акцент не на человеческих ресурсах, а на человеческом капитале.

При взаимодействии персонала и предприятия варианты кадровой стратегии могут значительно отличаться. При этом отношение персонала к предприятию проявляется в таких характеристиках взаимодействия, как деловая активность и особенности организационного поведения, а отношение персонала к руководителям различных уровней управления организацией находит свое отражение в принципах кадровой политики. С учетом вышеизложенного, целесообразно выделить типы кадровых стратегий предприятия, представленные на рисунке 2 [4].

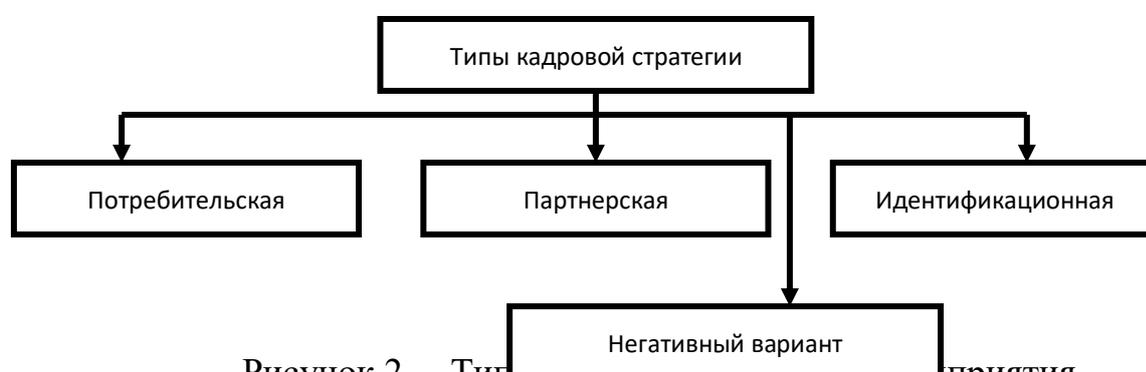


Рисунок 2 – Типы кадровой стратегии предприятия

Потребительская стратегия предполагает отсутствие общих целей и ценностей у персонала и предприятия, но имеются взаимные интересы, осуществляется использование трудового потенциала персонала, по результатам которого персонал получает возможности для удовлетворения своих потребностей, при этом совместного развития не происходит [5].

Партнерская стратегия предполагает взаимовыгодные партнерские отношения между персоналом и руководством предприятия, при которых осуществляется согласование целей и ценностей, развитие персонала обеспечивается компанией, и в свою очередь персонал увеличивает свой вклад в развитие организации.

При идентификационной стратегии отношения строятся на основе полного совпадения целей и ценностей, движущей силой реализации потенциала персонала выступает развитие предприятия, и наоборот — компания развивается, если наращивает свой потенциал каждый ее сотрудник.

В качестве негативного варианта стратегии могут выступать случаи, когда персонал и руководство предприятия не признают цели и ценности друг друга, присутствуют ситуативные интересы, развитие компании и персонала осуществляется независимо друг от друга. Особенностью данного варианта стратегии может быть деструктивный характер отношений, при котором персонал или компания намеренно подрывают репутацию друг друга [5].

Варианты кадровых стратегий предприятия необходимо рассматривать по определенным индикаторам (рисунок 3) [6].



Рисунок 3 – Индикаторы кадровой стратегии предприятия

Характеристика персонала при различных вариантах кадровой стратегии предприятия представлена в таблице 2 [6].

При реализации потребительской стратегии приток квалифицированных кадров существенно снижен, имеет место высокая текучесть кадров, что отражается в показателях неполной занятости и в малоэффективных результатах трудовой деятельности.

Реализация потребительской стратегии приводит не к развитию, а к утрате предприятием конкурентных преимуществ. [7]

Таблица 2 – Характеристика персонала при реализации различных вариантов кадровой стратегии предприятия

Потребительская стратегия	Партнерская стратегия	Идентификационная стратегия
<ul style="list-style-type: none"> <li>- исполнительность;</li> <li>- минимальная инициативность в реализации новых технологий;</li> <li>- отсутствие лояльности к компании;</li> <li>- предприимчивость и активность, направленные на достижение собственных целей</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- активное участие при реализации новых услуг и технологий;</li> <li>- мотивированная лояльность;</li> <li>- ответственность и организованность;</li> <li>- направленность деловой активности на достижение целей саморазвития</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- активная жизненная позиция;</li> <li>- креативность;</li> <li>- максимальная инициативность при реализации новых технологий;</li> <li>- лояльность к компании на уровне убеждений,</li> <li>- направленность деловой активности на достижение целей компании;</li> <li>- развитое чувство</li> </ul>

		долга; -самоконтроль в профессиональной деятельности
--	--	---

При реализации партнерской стратегии кадровая ситуация характеризуется относительной нестабильностью: текучесть кадров объясняется резкими изменениями в стратегии развития предприятия и кадровой политике: с одной стороны, сотрудник перестает соответствовать возрастающим требованиям; с другой стороны, потенциал сотрудника больше, чем предлагаемая должность и содержание трудовой деятельности. Приток кадров высокой квалификации имеет стихийный характер, отток минимизирован.

Мотивация направлена на содержательные аспекты профессиональной деятельности, поощряется саморазвитие. Инвестиции осуществляются в программы развития отдельных, наиболее перспективных сотрудников. [8]

При реализации идентификационной стратегии кадровая ситуация предприятия отличается стабильностью, текучесть персонала минимальная и обусловлена рядом объективных факторов. Осуществляется упорядоченный приток квалифицированных кадров, планомерное воспроизводство кадрового потенциала. Кадровый состав сбалансирован по основным показателям.

В заключении необходимо отметить, что при выборе того, или иного варианта кадровой стратегии все направления работы с персоналом выстраиваются по-разному. Рациональная кадровая стратегия призвана способствовать увеличению конкурентных преимуществ предприятия за счет более эффективного использования кадрового потенциала, а также формирования условий использования и динамичного развития ответственного, компетентного и высококвалифицированного коллектива работников.

#### **Использованные источники:**

1. Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник/ /В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2017 – 496 с.
2. Дятлов, В.А. Управление персоналом: учебное пособие / В.А. Дятлов.- М.

ПРИОР, 2009. – 365 с.

3. Федорова, Н.В. Управление персоналом: учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КНОРУС, 2016.- 224 с.

4. Сирченко А. Е. Кадровая политика как инструмент управления персоналом/ А.Е. Сирченко// Молодой ученый. - 2015. - №12. - С. 496-499. – Режим доступа: URL <https://moluch.ru/archive/92/20172/> (дата обращения: 11.09.2018).

5. Хожемпо, В. В. Основные направления формирования кадровой политики в современных компаниях/В.В. Хожемпо // Молодой ученый. - 2014. - №2. - С. 564-566. – Режим доступа: URL <https://moluch.ru/archive/61/9268/> (дата обращения: 12.09.2018).

6. Стародымова А.В., Самохвалова С.М. Взаимосвязь кадровой стратегии и кадровой политики организации/ А.В. Стародымова, С.М. Самохвалова // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. - 2012. - №8. – Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-kadrovoy-strategii-i-kadrovoy-politiki-organizatsii> (дата обращения: 23.08.2018).

7. Горностаева Ж.В. Развитие современных кадровых технологий в органах местного самоуправления: Монография / Ж.В. Горностаева, Ю.В. Сорокина, И.П. Голдина и др. – Новосибирск: СибАК, 2018. – 66 с

8. Алехина Е.С., Бугаева М.В., Буряков С.А и др. Методика оценки влияния технологий управления персоналом на объемы продаж в коммерческих организациях на современном рынке связи: монография. – Новочеркасск: ООО «Лик». – 2018. – 82 с.

## УДК 657.1

*Хоанг В.А.*

*студент магистратуры*

*ФГБОУ ВО «Липецкий государственный  
технический университет»*

*РФ, г. Липецк*

### **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ В ООО «ЗЕВС-ТЕХНОЛОГИИ»**

*Аннотация: В данной статье рассматривается особенность бухгалтерского учета основных средств в организации. Дано авторское определение понятию «основные средства». В статье были предложены основные направления совершенствования учета наличия, движения и использования основных средств. Обоснованы рекомендации по повышению эффективности использования основных средств.*

*Ключевые слова: основные средства, бухгалтерский учет, организация, переоценка, совершенствование учета.*

Современная экономическая ситуация в стране заставляет по-новому подойти к рассмотрению вопросов постановки и ведения учета отдельных видов, форм и направлений деятельности экономических субъектов,