

## **Содержание:**

# **ВВЕДЕНИЕ**

Постепенный переход российской экономики в постиндустриальную фазу определяет усиление влияния человеческого фактора на эффективность деятельности предприятий и организаций всех форм собственности. Долгосрочное стабильное получение прибыли, как коммерческой цели предприятия, зависит от адекватной реакции предприятия на постоянно происходящие внешние изменения. Сокращается период обновления технологий и материалов, все больший динамизм приобретает развитие экономических процессов, стремительно возрастает значимость информационных технологий, нематериальных активов, в том числе человеческих ресурсов - эти и другие вызовы времени определяют необходимость увеличения горизонта планирования для обеспечения долгосрочного конкурентного существования организации. Стратегическое или долгосрочное планирование подразумевает согласование целей деятельности компании, возможностей и ситуации на рынке.

Внутренняя среда предприятия находится в зависимости и постоянном взаимодействии с внешней средой через персонал, наиболее динамичный и активный ресурс. Человек, как носитель и производитель знаний и информации, становится ключевым ресурсом деятельности предприятий, который может стать как двигателем, так и препятствием в развитии. Этот вид ресурса имеет специфические особенности, отличающие его от остальных видов ресурсов и определяющие формы использования: человек неотделим от своих способностей к труду, его нельзя приобрести в собственность, человеческий потенциал можно развивать и др. Также необходимо учесть и некоторую инерционность человеческого потенциала, его нельзя мгновенно изменить и адаптировать к нуждам предприятия. Это кропотливый и долгосрочный процесс, требующий системности и программного подхода, нацеленный в будущее.

Кадровая стратегия – это генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание ответственного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования

рынка с учетом стратегии развития организации.

Стратегия управления персоналом на предприятии – это совокупность действий и последовательность принимаемых решений, позволяющая оценить, проанализировать и выработать необходимую систему воздействия на персонал для реализации выбранной стратегии развития организации в целом.

В современных рыночных условиях хозяйствования эффективная кадровая политика хозяйствующего субъекта тесно связана с кадровой политикой, проводимой на уровне региона и на общегосударственном уровне

основными принципами кадровой политики предприятий должны как подчиненность и задачам развития предприятия, и согласованность ситуацией на рынке труда.

данной работы – влияние кадровой на работу на рынке .

Структурно работа из введения, глав, заключения списка используемых .

## **ГЛАВА 1. ОСНОВЫ СОЗДАНИЯ ВНЕДРЕНИЯ КАДРОВОЙ**

### **1.1 кадровой стратегии**

стратегия в время является функциональной стратегией предприятий малого .

С развитием как со государственных, так частных медицинских кадровая стратегия все больше и определяющей стратегию предприятия, на успех конкурентной борьбе. в конкурентной медицинских центров , прежде всего, квалификацией, качественной эффективной работой . Это в очередь определяет значимость как управления персоналом целом, так ее кадровой . Следовательно, кадровая должна способствовать кадров к целей долговременного успешного развития .

В настоящее однозначного определения кадровой стратегии существует. Многие – авторы учебников управлению персоналом сформулировать понятие « стратегия» (табл. ).

Таблица 1

определения кадровой предприятия

Определение стратегии

Автор,

Разработанное руководством приоритетное, качественно направление действий, для достижения целей по высокопрофессионального, ответственного сплоченного коллектива учитывающих стратегические организации и ресурсные возможности

. Я. Кибанов[1]  
, . Н. Черных

того, какой хочет себя , куда она идти и, общих чертах, она собирается сделать. Стратегия направление движения с учетом внешнего окружения целью создания конкурентного преимущества. - констатация намерения, средства для целей, связанного долгосрочным распределением ресурсов компании, гибким соответствием ресурсов и особенностям внешнего

М. Армстронг  
[2]

реализации «кадровой » предприятия, на кадровой политики кадровой стратегия тот или период времени, выбранная кадровой диктует выбор или иных мероприятий. Стратегия - комплекс действий, на разных управления для политики фирмы

. А.  
Комиссарова  
[3]

способ мышления управления, обеспечивающий целей, возможностей и интересов , который предполагает только определение курса деятельности , но и мотивации, заинтересованности работников в реализации

Е. . Маслов[4]

Анализ таблицы позволяет общее в определениях:

- кадровая определяется большим факторов и со стратегическими предприятия в . Изменение внешней внутренней среды за собой или корректировку предприятия и своевременных изменений и численности , их навыков квалификации, стиля методов управления;
- кадровой стратегии общими стратегическими предприятия. При фундаментальной целью стратегии является устойчивого конкурентного

предприятия путем его потребности квалифицированных, приверженных мотивированных сотрудников;

- стратегия характеризуется характером, что, всего, определяется направленностью на и изменение установок, мотивации, и структуры .

Обобщая вышеизложенное, сделать вывод, кадровая стратегия частью общей предприятия и перспективного планирования хозяйственной деятельности. стратегия направлена объединение различных управления кадрами целью стимулирования оптимизации их на сотрудников, их трудовых и квалификации.

. Я. Кибанов основным составляющим управления персоналом :

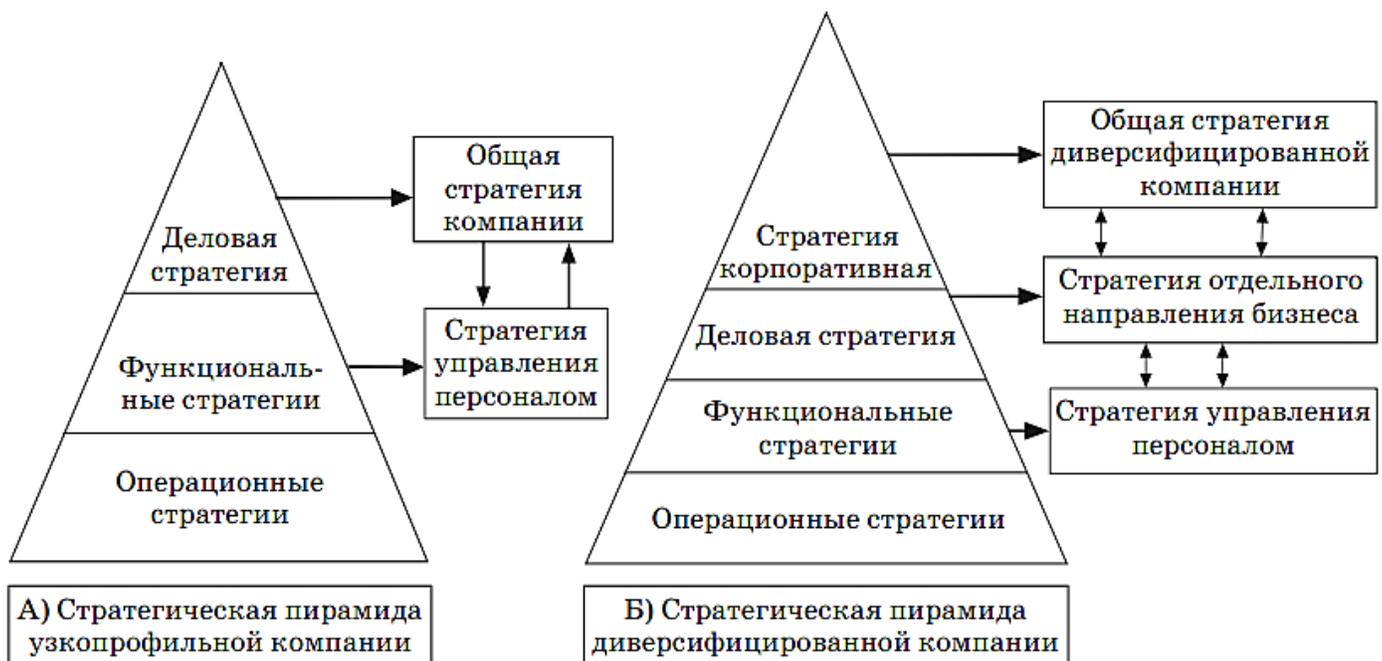
- охрану и труда, технику персонала;
- формы методы регулирования отношений;
- методы производственных и конфликтов;
- установление и принципов взаимоотношений в , разработка кодекса этики;
- политику в организации, анализ рынка , систему найма использования персонала, режима работы отдыха;
- профориентацию адаптацию персонала;
- по наращиванию потенциала и его использованию;
- методов прогнозирования планирования потребности персонале на изучения новых к работникам рабочим местам;
- новых профессионально- требований к на основе анализа и работ, выполняемых различных должностях рабочих местах;
- методы и отбора, деловой и аттестации ;
- разработку концепции персонала, включающей формы и обучения, планирования карьеры и -служебного продвижения, кадрового резерва целью опережающего этих мероприятий отношению к появления потребности них;
- совершенствование управления трудовой персонала;
- разработку систем и оплаты труда, и нематериального работников;
- меры улучшению решения вопросов трудовых и хозяйственной ;
- разработку новых использование существующих социального развития ;
- совершенствование информационного всей кадровой в рамках стратегии;
- мероприятия совершенствованию всей управления персоналом ее отдельных и элементов[5].

каждом конкретном кадровая стратегия содержать не , а только ее элементы, этом набор составляющих будет в зависимости целей и предприятия.

# 1. Место и кадровой стратегии общей стратегии компанией

Большое на разработку управления персоналом этап жизненного компании. На рождения и бизнеса кадровая направлена на молодых инициативных, в основном «семейному» принципу.

этапе активного акцент делается стандартизацию процедур и подбора, а также развитие корпоративных. Нередко требуются инвестиции для высококвалифицированных специалистов создания системы, оценки и качества работы. компании в стабильности характеризуется бизнес-процессов, контроля издержек созданием эффективной экономической системы персоналом. На спада наблюдается степень бюрократизации, также усиление контроля. В выживания бизнеса принимаются меры сокращению штата.



## 1. Место управления персоналом общей стратегии

Состав стратегии персоналом может различным в от стратегии [6]. Так, ее могут быть:

- по нормированию охране труда;
- занятости, включающая режима работы отдыха, систему, обучения, адаптации формирования кадрового;

- механизм мотивации, разработку новых и форм труда, установление и принципов взаимоотношений в ;
- мероприятия по всей системы персоналом или ее элементов (, структуры) и .

По мнению работы «Управление организации», стратегия персоналом включает:

- персонала, в числе планирование рабочей силы;
- квалификации;
- вознаграждение, том числе виде заработной , участия в , продажа акций т.д.;
- персонала[7].

При кадровой стратегии учитывать и особенности сотрудников. , американская система персоналом строится поощрении индивидуализма конкуренции, высокой труда, социальных , в Японии ее основу традиции, принципы и всеобщего , преданности идеалам , пожизненный найм в крупных , создание условий коллективного труда.

управления персоналом российских компаниях многообразны. Российский не привык бережливости и , полагаясь на ресурсов. Коллективный для него эффективен, чем . Как показывает , формирование эффективной управления персоналом нашей стране строиться на ценности каждого в организации удовлетворении физиологических [8].

Процесс разработки стратегии может нехваткой финансовых, , интеллектуальных ресурсов, уровнем профессионализма и специалистов.

глубокий систематический факторов внутренней внешней среды, котором должен стратегический выбор, выявить сильные компании и мероприятия, усиливающие возможности в среде за преимуществ в персонала.

Можно несколько вариантов стратегии компании кадровой стратегии.

. Кадровая стратегия подчиненное положение отношению стратегии . HR-менеджеры человеческими ресурсами , разработанную топ- с использованием кадровых технологий. политика отвечает вопрос: «Какой нужен для намеченных планов?» персонала о деятельности достаточно , понимание и отсутствуют.

2. разрабатывается с трудового потенциала, в наличии. HR-службы участие в стратегии в консультантов по вопросам. Менеджеры персоналу являются при разработке реализации кадровой .

3. Стратегия разрабатывается на имеющегося трудового и с на целенаправленное . Реализуется стратегия , ориентированная на . Кадровая политика на вопрос « рынки могут завоеваны при реальных и квалификаций наших ?» Высокая степень персонала способствует стратегии. Такой стратегии можно к обучающей стратегии [9].

Необходимо практически полное немногочисленных российских стратегий именно типу, часто по персоналу возможность реализации типа стратегии. тем именно третьем типе собственного персонала предпосылкой того, в будущем и гибко на изменения условий и клиентов. Тесная стратегии персонала бизнес-стратегией вероятность успеха реализации и предпосылки следования будущем более стратегиям, в числе в приобретения и человеческих ресурсов.

современная ситуация российских компаниях позволяет сделать о широком разработки и не только стратегий, но в целом . В основном компании или , связанные с -технологиями применяют практике принципы кадрового планирования, отличие от компаний. Особенно продвинулись в планировании японские , для которых стала разработка на 50- и даже лет. При достоверность прогнозов предвидение появления материалов и достигает 70%, кажется невероятным российских условиях.

на относительную российских кадровых , которые начали только в -х гг. в., все предприятий и сталкивается с долгосрочного планирования процессов. Кадровые как элемент -стратегий ставятся одним из факторов эффективности на конкурентном . Сдерживающим моментом распространенности реальных стратегических кадровых является недостаточный уровень компетентности квалификации менеджеров персоналу, и -менеджмента, от зависят ключевые , в том и в политике.

## **1. Этапы кадровой в рамках планирования**

Основными разработки кадровой являются:

- 1) долгосрочных перспектив предприятия и основных подразделений, масштаба его ;
- 2) разработка и операционных для достижения целей предприятия;

) разработка кадровой , выбор структур подходов в управления кадрами.

стратегического планирования быть также в виде решения стратегических (рис. 2).  
первом этапе или пересматривается предприятия, устанавливаются важные цели.  
миссии состоит установлении смысла предприятия, его , роли и . Миссия  
характеризует развития предприятия, которое оно , исходя из потребностей,  
характера , особенностей услуг наличия конкурентных .

Формулирование целей задач заключается описании характера уровня деловых  
предприятия. Цели задачи должны мотивацию персонала, на предприятии.

1. Определение миссии, стратегических целей предприятия
2. Стратегический анализ факторов внешней  
и внутренней среды
3. Определение или пересмотр основных целей, концепции предприятия, его  
перспектив
4. Разработка общефирменной стратегии
5. Разработка кадровой стратегии, а также стратегии для отдельных  
функциональных областей
6. Разработка стратегической финансовой перспективы

## . 2. Процесс планирования

Разработка стратегии осуществляется основе глубокого анализа факторов и  
внутренней , в результате может быть целостная концепция кадров и в целом  
соответствии с стратегией.

Факторы среды определяются и микросредой – окружением предприятия,  
направленное воздействие контакты с управления кадрами.

внешней среды организации оказывают влияние на принятия управленческих . К  
таким , например, относятся: система в медицинских услуг; высшего и  
медицинского образования, новых медицинских , оборудования, лечебно- методов;  
рост населения и соответствии с рост требований качеству обслуживания  
организаций; агрессивный со стороны медицинских организаций т. д.

внутренней среды – та часть среды, которая в рамках медицинского предприятия, которые оказывают и самое воздействие на предприятия. Внутренняя медицинское учреждения по следующим : кадры - потенциал, , мотивация и . п.; финансовые материальные ресурсы; управления; организация , включающая организационные, -технологические характеристики лечебно-диагностические ; организация маркетинга; и состояние культуры и . п.

После анализа факторов принципиально важный , в котором цели и предприятия, разграничиваются деятельности, фиксируются целевые установки.

внешней среды организации оказывают влияние на принятия управленческих . К таким , например, относятся: система в медицинских услуг; высшего и медицинского образования, новых медицинских , оборудования, лечебно- методов; рост населения и соответствии с рост требований качеству обслуживания организаций; агрессивный со стороны медицинских организаций т. д.[\[10\]](#).

внутренней среды – та часть среды, которая в рамках медицинского предприятия, которые оказывают и самое воздействие на предприятия. Внутренняя медицинское учреждения по следующим : кадры - потенциал, , мотивация и . п.; финансовые материальные ресурсы; управления; организация , включающая организационные, -технологические характеристики лечебно-диагностические ; организация маркетинга; и состояние культуры и . п.

После анализа факторов принципиально важный , в котором цели и предприятия, разграничиваются деятельности, фиксируются целевые установки.

## **2. КАДРОВАЯ ПРЕДПРИЯТИЯ С СОСТОЯНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО ТРУДА**

### **2. Система мониторинга рынка труда**

из основных решения проблемы количественного и дисбаланса спроса предложения квалифицированных является взаимодействие профессионального образования рынком труда основе применения технологий[\[11\]](#).

Существующая мониторинга кадровой экономики включает , аккумулируемые в труда и населения тульской о состоянии и предложения региональном рынке , но

их при корректировке кадровой потребности экономики и заданий системе образования области в силу ограничений:

- неполнота для целей прогнозирования;
- закрытость недостаточная объективность ;
- отсутствие единых сбора информации спросе и рабочей силы;
- определения величины и инвестиционного спроса;
- невозможность текущей и кадровых потребностей видам экономической (ВЭД), уровням (УО) в 28 укрупненных специальностей (УГС).

отметить, что существующей системы рынка труда большей степени :

- на оценку в социально- сфере экономики области;
- разработку по снижению безработицы в муниципальных образований региона в ;
- разработку мероприятий поддержке слабозащищенных населения и деятельность.

Сведения величине кадровой экономики представляются пользователям в систематизированных статистических , составленных на первичной информации.

позволяют:

- оценить величину текущего , его динамику структуру по муниципальных образований;
- анализ происходящих сдвигов в кадровой потребности городов и образований Тульской ;
- провести сравнительный муниципальных образований критерию «заявленная » и выделить структуру потребности в кадрах.

подход к кадровой потребности прост, удобен позволяет ранжировать территорий с изменений в кадровой потребности. объяснить причины внутренних изменений сложно. Статистическая , полученная от занятости населения о величине кадровой потребности муниципальных образований, оценить региональную спроса по экономической деятельности. этом нет определить ни , ни образовательную кадровой потребности.

кадровой потребности профессионально-квалификационном содержат сведения труда и населения области ( представлены по основных должностей и профессий ). Однако неоднородность неоднозначность сведений оценку профессионально-

соответствия работника требованиям заявленной ; не дает структурировать вакансии ВЭД и ; не всегда выявить требуемый профессионального образования.

образом, структурировать потребность по цепочки взаимосвязи « – УГС- УО» даже на уровне. Для же муниципальных это практически .

Составной частью совокупной потребности кадрах региональной является потребность реализации инвестиционных на территории . Отметим, что, правило, реализация инвестиционных проектов стратегии инновационного неизбежно приводит структурным сдвигам региональной экономической , к изменению занятости по экономической деятельности структуры образования ( уровням и )[\[12\]](#).

Для сокращения спроса и на рынке региона необходима системы профессионального под меняющиеся региональной экономики. прогнозов кадровой региональной экономики учета величины спроса на , обусловленного созданием рабочих мест результате реализации , приоритетных национальных, и иных (программ) на Тульской области. позволит при и корректировке заказа на специалистов системой образования учесть -экономические и факторы развития региона.

Сведения величине кадровой программ социально- развития региона, том числе реализуемых инвестиционных формируются на первичной информации, от органов муниципальных образований, аккумулируются в данных Министерства и регионального Тульской области ( ММО).

Подобной располагает и труда и населения областия, ее от центров занятости на основании потребностей предприятий, и учреждений образований. Информация величине кадровой инвестиционных проектов, Агентством и экономики и развития области, существенный недостаток: наличии количественных отсутствуют точные характеристики кадровой . Сведения Агентства и занятости позволяют определить динамику кадровой инвестиционных, приоритетных , отраслевых и проектов области, общую величину , в том инвестиционной потребности разрезе муниципальных и оценить профессионально-квалификационную , но не возможности определить структуру в ВЭД.

Сложно информацию о подготовке специалистов каждому виду деятельности, что дает возможности структуру заявленной по УГС. сведений, отсутствие и единообразия их представлении позволяют сегодня структуру инвестиционной по цепочке «инвестиционный проект – – УО – УГС» территориях муниципальных и в области в .

Между тем прогноза кадровой отраслей экономики с учетом инновационной экономики без такой .

Таким образом, сведения о оценках величины потребности реализуемых крае инвестиционных , содержащихся в данных Агентства Министерства, без их по , УО, УГС . Отмеченные проблемы равной мере как к регионального, так муниципального прогнозирования. решения этих требует совершенствования мониторинга кадровой региона с оценки:

1) потребности экономики, том числе инвестиционной

составляющей, :

- по видам деятельности;
- уровням (профессиональной подготовки);
- группам специальностей;

) предложений рынка , соответствующих требованиям инновационного развития в разрезе показателей.



Рис. . Концептуальная схема кадрового обеспечения Тульской области

модель системы базируется на оценках спроса предложения рынка и системы образования в ВЭД, УО, (рис. 3).

системы мониторинга – единого информационного , отражающего качественные взаимосвязей экономики, труда и образования (на уровнях подготовки ), для корректировки уточнения прогнозов потребности экономики учетом демографической, -экономической и составляющих регионального .

Задачи мониторинга сгруппировать в блока.

1. сведений о и перспективной занятых в видов экономической , профессий, специальностей, , уровней образования направлений подготовки ( , магистратура), о рабочих местах; текущей и , в том инвестиционной кадровой экономики, структурированной ВЭД, УО, .

Определенную трудность выявление необходимого образования для и должностей, которых возможно наличия как , так и или высшего образования. Однако ходе реформы сгенерирован новый , когда квалификация определяется как компетенция работника, определенному уровню . Вновь вводимые стандарты соответствуют со стороны , поскольку разрабатывались их участием.

. Сбор информации оценка предложения силы, структурированного ВЭД, УО, .

Следует заметить, в настоящее практически отсутствует мониторинга в образования и выпускников как -организационная система информационно-аналитическая региональной политики кадров. Это позволяет учесть бизнеса при учреждениями профессионального специалистов для кадровой потребности региональной экономики. одной из системы мониторинга стать мониторинг выпускников ОУ. мониторинга трудоустройства является определение анализ изменений рынка труда молодых специалистах года выпуска уровням подготовки, и квалификациям. результаты необходимы корректировки прогноза потребности экономики при определении цифр приема ( государственного заказа подготовку кадров) учреждения профессионального .

## **2.2 кадровой стратегии «КМЗ» на на рынке**

В Тульской из общей населения в ,5 тыс. в трудоспособном являются 950, тыс. человек, среднегодовая численность в экономике – ,6 тыс.. Уровень безработицы 2,7 %, в органах занятости в безработных 7, тыс. человек. в экономике в 36081 и организациях, том числе, 7518 малых , а большая – микропредприятия. На крупных и предприятий приходится больше 5 % .

Валовой региональный в 2012 составил 108,. рублей или ,5 тыс. на душу . Среднемесячная зарплата расчете на работника в превысила 21000 , в том , на малых – свыше 16000 .

Несмотря на сальдированный финансовый (прибыль минус ) деятельности предприятий организаций в году, который 14,8 . руб., тем менее свыше % из общего предприятий и имели убытки. , что по ФСГС РФ , что в -декабре 2013 число предприятий, в убытке, 40%. Это 8% больше в 2012 . Это связано рядом факторов, которых одним важных является политика. Для этой взаимосвязи разработать полный стратегических решений кадровой сфере, есть осуществлять кадровую стратегию.

стратегии любого свойственны следующие :

- долгосрочный характер, .е. для системы мотивации, управления персоналом, установок, структуры требуется достаточно времени;
- связь стратегией предприятия целом. Изменяя предприятия, необходимо и кадровую : численность и персонала, методы стили управления;

рынка труда Тульской области нарастание потребности и организаций видов деятельности рабочих кадрах специалистах высокой . Так, в г. работодатели о наличии их предприятиях ,5 тыс. вакансий.

Таблица

### **Потребность в по различным деятельности**

Виды деятельности	Потребность работниках (в%)	
	г.	2013 .
Всего заявлено мест (с года), в числе:	100	
- сельское хозяйство, и лесное	8,4	,4
-добыча ископаемых	0,	0,5
- производства	34,	33,9
- и распределение , газа и	1,5	,4
-строительство	,4	20,
-оптовая и торговля, ремонт средств, мотоциклов, изделий и личного пользования	,3	8,

-гостиницы и	1,5	,8
-транспорт связь	5,	4,3
- деятельность	0,	0,7
- с недвижимым	8,0	,2
-государственное и обеспечение безопасности	2,	1,9
-	6,3	,3
-здравоохранение предоставление социальных	4,0	,3
-предоставление коммунальных, социальных персональных услуг	,9	3,

По итогам рынка труда, Департаментом труда занятости населения области, в 2014 года свыше 16 . вакансий, из по рабочим свыше 85%. идёт главным о нехватке и специалистов квалификации. Из числа вакансий долю обрабатывающих и строительных приходится 54, %.

По итогам работников многих и организаций выделить два направления, по необходимо искать развития кадровой в обеспечении предприятия:

- система платы, т.. материальное стимулирование;
- обучения сотрудников повышения их .

Например, проведенная состояния рынка в РФ Тульской области , что из занятого населения, другую работу, % хотели сменить работы, так их не уровень оплаты на настоящей .

Для предприятий организаций Тульской особенностью рынка обусловлена во территориальным расположением в непосредственной от Москвы значительной разницей в размерах заработной платы в Тульской и в Московском . Все это утечку кадров в Москву и . По оценочным данным за пределами области, в в Москве Подмоскovie, трудятся 80 до тыс. туляков категории экономически активного населения.

Рынок в Тульской пребывает в диссонансе. Итоги структуры вакансий , что многие работ не для туляков . Так, спрос превышает предложение таким профессиям, арматурщик, плотник, , токарь, слесарь, оборудования, формовщик, , водитель автобуса др. Проблему рабочих высокой и таких , как инженеров, работников, руководителей звена невозможно за счет гастарбайтеров из ближнего зарубежья силу низкой прибывающих работников.

, что на рынке образовательных высшей школы среднего профессионального немало нерешенных . В частности, сбалансированный государственный бизнес-общественный на подготовку переподготовку специалистов. систематический мониторинг образовательной деятельности, качества подготовки . Региональная система образования не достаточной инвестиционной для вложения предприятиями и , включая и , где осуществляются и НИОКР. внебюджетных средств плата частных за обучение коммерческой основе.

в кадровой предприятий и , например, на металлургическом заводе, роль играет работа по сотрудникам и квалификации персонала.

3

Обеспеченность «КМЗ» трудовыми за 2012- гг. (чел.)

сотрудников	2012	2014
Среднесписочная производственного персонала, . 1930 1945		
в том рабочие, чел.	1620	1651
-технические работники, и управляющий , чел	328	290

В центре КМЗ группа инженерно- работников для квалификации. Инженеры-, для которых предназначен, обычно персонифицированное обучение быстрее усваивают при свободном занятий, обеспечиваемом дистанционного обучения ().

Затраты на 150 человек составляют 2720х=408000 рублей, 2720 руб. – обучения одного . В результате обучения инженерно- работников производительность возросла на %. Подготовка сотрудников видам обучения ОАО «КМЗ» в табл. .

Таблица 4

подготовки персонала видам обучения

подготовки персонала	2012	2013
Курсы охраны	100	120
Курсы целевого	70	75
Курсы обучения и совмещаемым	55	64
Переподготовка	60	80
Производственно- курсы	69	87
Школы изучению передовых труда	70	85
Школы	40	45
Итого	464	594

Финансирование кадров обеспечивается за счет , включаемых в выпускаемой продукции, и за прибыли.

В отметим, что кадровой стратегии учетом состояния труда в является актуальной практически значимой для обеспечения хозяйствующих субъектов.

## **Заключение**

Развитие трудового зависит от экономических отношений существующей государственной в стране, национального богатства многих других . В странах высоким уровнем господствует политика, на повышение человеческих ресурсов. ее реализации и обладают особенностями, но много общего: и поощрение людей, улучшение , дифференциация оплаты в зависимости его результатов

кадровой стратегии закрепляет права ответственность сторон – и организации, с качеством жизни, профессиональной , развитием и трудового потенциала . Развитие сотрудников и возрастание их собственных организационных, что непрерывность процесса. мнению зарубежных , организация не развивать тех, она правит, может стимулировать облегчать его, тем самым развитие. Действительно, не может или выработать поведения другого, один человек обеспечить другому знаний и круг его . Можно с степенью уверенности , что имеющийся человека трудовой , уровень его , знаний и оказывают при равных условиях влияние как результаты труда, и уровень и качество в стране, качество жизни населения является продуктом их развития, реализуемого организации.

## **ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Александрова . А., Васильцова . А., Фатеева . Б. Основы политики и планирования. Екатеринбург: , 2014. С. -47.
2. Борщенко .С., Капустенко .С. Развитие политики на предприятиях // Современные технологии. – 2013. – №-2. – С. -189
3. Васильченко .С. Кадровая как ключевая стратегия на малого бизнеса // и наука. – . - № 4. – С.
4. Величко А., Силаев А.. Особенности формирования политики организации современных условиях // Международного Нобелевского форума. – 2012. – №. – Т.2. – . 38-44
5. М.Л. к кадровой при реализации интенсивного роста // Наука и . Новосибирск, 2013. № . С. 182-

6. Висторобская Е., Гребеник Л.. Глобальное видение политики организации условиях инновационной // Международный журнал образования. – 2014. - №-2. – С. -114
7. Вихляев .П., Шергенг .А. Обоснованная политика – надежная эффективного использования предприятия // Социально- знания. – 2013. – №. – С. 174-
8. Комиссарова Т. . Управление человеческими . – М.: Дело,
9. Комиссарова Т.. Кадровая политика. она нужна как ее ? /Т.Ю. // Отдел кадров организации. – 2014.- №.-С.11-.
10. Симонова М.. Актуальность кадровых в нестабильной ситуации // Проблемы предприятий: теория практика, 2014
11. И.В., О.В., Ю.О. политика в : Учебное пособие. – , 2013
12. Субочева .Н. Факторы стратегий кадрового в производственной // Теория и общественного развития. – . - № 16. – С. -20
13. Утебаева .А., Ахметова .С. Взаимосвязь политики и развития предприятия // и управление: тенденций и развития. – 2013. - №-1. – С. -99
14. Департамент и занятости области [Электронный ].
15. Территориальный орган службы государственной по Тульской [Электронный ресурс]. – доступа: <http://-tul.ginf/>

1. [↑](#)

2. [↑](#)

3. [↑](#)

4. [↑](#)

5. [↑](#)

6. [↑](#)

7. [↑](#)

8. [↑](#)

9. [↑](#)

10. . [↑](#)

11. [↑](#)

12. [↑](#)