УДК 658.3.07

**СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

Коломоец Алина Сергеевна, магистрант 1 курса

Ивушкина Е.Б., д.филос.н., проф., научный руководитель

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ в г. Шахты

**Аннотация**. Любая организация осуществляет собственную деятельность с той или иной целью, но, чтобы данная деятельность была результативной, необходимо постоянно работать над повышением квалификации персонала, организовать работу сотрудников так, чтобы в общем она была предельно эффективной. Поэтому так важно уделять внимание стратегии управления персоналом.

**Ключевые слова:** информационные технологии, деятельность, организация, персонал, стратегия, управление.

**HUMAN RESOURCES MANAGEMENT STRATEGIES AND INFORMATION TECHNOLOGY**

Kolomoets Alina Sergeevna, Master of 1 course

Ivushkin E.B., D. Filos.N., Professor, Scientific Head

Summary. Any organization carries out its own activities for one purpose or another, but for this activity to be effective, it is necessary to work constantly to improve the skills of the staff, to organize the work of the staff in such a way that in general it is extremely effective. Therefore, it is so important to pay attention to human resources management strategy.

Key words: information technology, activities, organization, personnel, strategy, management.

Стратегия управления персоналом – это формирование ответственной, профессиональной, конкурентоспособной команды, которая может осуществить долгосрочные планы организации, полностью реализовав ее стратегические цели [1].

Подготавливая стратегии управления персоналом нужно помнить, что человеческие ресурсы должны рассматриваться как основа для совершенствования методов и программ управления.

Стратегия управления персоналом зависит не только от основной стратегии организации, но, кроме того, является ее элементом. В любом случае она целиком ориентирована на бизнес, а тип стратегических целей управления зависит от корпоративной стратегии компании. Проанализируем самые важные виды стратегий управления персоналом.

Стратегия нововведений. Данный вид стратегии типичен для организаций, которые стремятся предоставить новые услуги или производить инновационные товары [1]. Поэтому главные задачи стратегии:

– прием амбициозных молодых сотрудников, способных генерировать новые идеи и реализовывать их;

– стимулирование специалистов;

– формирование профессиональных навыков работников.

Стратегия роста. Эта стратегия направлена на профессиональных сотрудников, которые готовы работать на результат.

Стратегия прибыли. Организация с такой стратегией должна уделять большое внимание контролю за работой сотрудников и поддерживать дисциплину.

Стратегия ликвидации. Эту стратегию компании выбирают в случае, если прибыль стремительно падает, а расходы, наоборот, увеличиваются. В данном случае руководители принимают решение в пользу изменения компании: сокращение штата, уменьшение трудового дня и другие методы.

Стратегическое управление кадрами включает несколько этапов: анализ, выбор конкретного направления, реализация намеченных целей [2].

Этап анализа характеризуется установлением стратегических факторов и проведением их оценки. Направление анализа включает внутреннюю и внешнюю среду компании. К ней относятся правовые, политические, социальные, экономические, научно-технические, экологические факторы.

Выбор направления характеризуется формированием стратегии управления персоналом, после изучения которых, осуществляется выбор наилучшей модели. Для успешной реализации поставленных задач формулируются главные цели и миссия компании.

Этап реализации намеченных целей исполняется через среднесрочные и краткосрочные планы, которые находят отражение в различных программах и процедурах текущей деятельности компании.

Приоритеты применения информационных технологий (ИТ) регулярно обновляются в соответствии с актуальными задачами на разных этапах информатизации.

Проанализируем использование ИТ на примере работы федеральных органов государственной власти.

Главная цель использования информационных технологий – увеличение производительности элементов государственного управления путем формирования единой ИТ-инфраструктуры, содержащей государственные информационные системы и ресурсы, а также меры по обеспечению их функционирования, взаимодействия друг с другом, обществом и организациями, находящимися в сфере муниципальных услуг [3].

Экономические и политические изменения, происходящие в России в последние годы, обусловили поиск в значительной степени латентных факторов и закономерностей, влияющих на качественные изменения в системе экономических отношений [4].

На основе обширного использования информационных технологий были созданы подходящие условия с целью улучшения системы государственного управления, повышения качества государственных услуг для населения и организаций, увеличения эффективности и прозрачности деятельности государственного аппарата, методичного искоренения коррупции.

Благополучно реализуются проекты введения автоматизированных информационных систем в области электронного документооборота, управления материально-техническими, финансовыми и кадровыми ресурсами, а также проекты интеграции государственных информационных ресурсов друг с другом в рамках внедрения электронных административных регламентов предоставления муниципальных услуг [5].

Формирование электронной среды взаимодействия федеральных органов государственной власти дает возможность ликвидировать повторение ввода на уровне ведомств однотипных сведений, предоставить согласованную работу государственных информационных систем отдельных федеральных органов государственной власти в рамках единого информационного пространства федеральных органов государственной власти.

Итак, необходимо отметить, что стратегия управления персоналом является своеобразным набором ключевых принципов, правил и целей деятельности с персоналом, конкретизированным с учётом типов организационной стратегии, профессиональных возможностей, и, кроме того, типа кадровой политики. В это же время создание стратегии управления персоналом нужно для организации любой области работы, так как дает возможность оптимально построить систему управления персоналом и оптимизировать размер затрат на персонал.

Применение информационных технологий существенно уменьшает расходы иных видов ресурсов общества. Они не только дают возможность экономить средства, но также приводят к принципиально новым решениям, составляющим суть социальной жизни.

**Список использованных источников**

1. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. – М. – 2015– 259 с.

2. Агибалов В.Э., Шугаева О.В. Повышение эффективности работы персонала на предприятии // Политика, экономика и инновации. 2016. №4. С. 2.

3. Трегулова Н. Г. Показатели эффективности как инструмент достижения целей предприятия // Международный научно-исследовательский журнал. – 2017 – № 3 (57). Ч. 2. – С. 106-110.

4. Ивушкина Е.Б., Кушнир И.Б. Фактор культуры в формировании инновационной экономики // Вестник развития науки и образования. 2015. № 4. С. 106-112.

5. Коканова, Р.А. Компьютерные информационные технологии в документационном обеспечении управления. Учебное пособие / Р.А. Коканова, А.Ф. Климова. – М.: КноРус, 2018. - 288 c.

6. Саак, А.Э. Информационные технологии управления: Учебник / А.Э. Саак. – СПб.: Питер, 2018. - 319 c.