

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В статье рассматривается понятие и сущность стратегического управления персоналом, а также раскрыты его основные цели и задачи. Перечислены субъекты и объекты стратегического управления персоналом. Рассмотрены основные стадии стратегического управления персоналом.

Ключевые слова: стратегическое управление, персонал, организация, кадровая политика, цели и задачи, субъект и объект, стадии.

Annotation: The article discusses the concept and essence of strategic personnel management, as well as its main goals and objectives. Subjects and objects of strategic personnel management are listed. The main stages of strategic personnel management are considered.

Key words: strategic management, personnel, organization, personnel policy, goals and objectives, subject and object, stages.

В современных условиях ведения бизнеса особое внимание стало уделяться персоналу организации. Поэтому одним из перспективных направлений исследований в рамках стратегического менеджмента принадлежит стратегическому управлению персоналом.

Стратегическое управление персоналом – это управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде, позволяющее организации выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе¹.

Еще недавно повсеместно говорилось о том, что в будущем человека в организации заменят робототехника и специализированные программы. С развитием научно-технического прогресса на предприятия и организации пришло большое количество современного сложно-технического оборудования и компьютерных программ с повышенным уровнем сложности. При этом если осуществлять только техническое переоснащение организаций эффективность их работы не повышалась.

С одной стороны это связано с тем, что руководство предприятий не учитывало фактор персонала. Каким бы совершенным не было оборудование и программное оснащение, если у сотрудников не хватает опыта и знаний, эта техника будет простаивать или приносить убытки, связанные с поломками от неумелого обращения.

С другой квалифицированный персонал в данных условиях ищет наиболее подходящие и комфортные условия работы для себя. Поэтому в задачи руководства организаций сегодня входят и задача по удержанию перспективного работника, а также формирование квалифицированного и лояльного персонала.

Стратегическое управление персоналом напрямую связано с кадровой политикой, которая в свою очередь должна учитывать цели и бизнес-процессы, проходящие в организации. Таким образом, стратегическое управление персоналом направлено на поддержание конкурентоспособности организации, учитывая ее потребности и стратегические цели.

¹ Куприянова, Н.А. Стратегическое управление деятельностью персонала / Н.А. Куприянова, Т.В. Копылова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 27 (131). — С. 436-439. — URL: <https://moluch.ru/archive/131/36656/> (дата обращения: 29.07.2020).

Сегодня стратегическое управление персоналом представляет собой элемент системы менеджмента, который делает упор на кадровый потенциал, вследствие чего организация имеет возможность своевременно и эффективно реагировать на изменения внешней и внутренней среды, что в свою очередь позволяет организации быть конкурентоспособным.

Цель стратегического управления персоналом заключается в обеспечении скоординированного и адекватного состояния внешней и внутренней среды формирования трудового потенциала организации в расчете на предстоящий длительный период.

В задачи стратегического управления персоналом организации входят:

1. Обеспечение организации необходимым трудовым потенциалом в соответствии с ее стратегией.

2. Создание и корректировка внутренней среды организации соответствующей организационной культуре и ценностям конкретной организации, а также способствующей эффективному развитию и воспроизводству трудового потенциала.

3. Ориентируясь на стратегические цели организации, а также планируемые конечные результаты деятельности подбирать и реализовывать такие методы управления персоналом, которые будут соответствовать, и способствовать гибкости и эффективности организационной структуры управления персоналом.

4. Применение принципов стратегического управления в управлении персоналом означает концентрацию вопросов стратегического характера в службах управления персоналом и делегирование части оперативно-тактических полномочий в ведение функциональных и производственных подразделений организации².

² Ружанская, Л.С. Стратегический менеджмент: учебное пособие / Л.С. Ружанская, Е.А. Якимова, Д.А. Зубакина; [под общ. ред. д-ра экон. Наук Л.С. Ружанской]; Мин-во науки и высш. образования РФ. — Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. — 112 с.

Субъектом стратегического управления персоналом, как правило, выступает служба управления персоналом организации и вовлеченные по роду деятельности высшие линейные и функциональные руководители.

Среди объектов стоит выделить следующие элементы:

- совокупный трудовой потенциал организации;
- развитие персонала организации в динамике;
- структура и качественные особенности работников;
- политика организации по отношению к сотрудникам;
- технологии и методы управления, основанные на принципах стратегического управления;
- управления персоналом и стратегического управления персоналом.

Рассмотрим основные стадии стратегического управления персоналом.

1. Стадия анализа. Сущность стадии заключается в том, чтобы выявить и объективно оценить факторы, имеющие наибольшее значение для развития организации. Для этого, как правило, используются такие инструменты как определение угроз и вероятностей внешнего окружения и SWOT-анализ.

2. Составление планов предполагает формулировку стратегий с учетом текущей ситуации и возможностей развития, а также проработкой альтернативной стратегии при невозможности реализовать выбранную. На этой стадии также формулируются цели, задачи и миссия организации.

3. Реализация стратегии управления персоналом. Данный этап реализуется через разработку и выполнение программ, правил, процедур, регламентов и бюджетов, которые можно классифицировать в качестве планов на среднюю и краткую перспективу.

Таким образом, разработка и реализации стратегического управления персоналом организации способствует:

- привлечению, эффективному использованию и развитию персонала в соответствии с видением и миссией организации и ее долгосрочными задачами;
- определяются ответственные лица за создание, реализацию и анализ долгосрочных задач в сфере управления кадрами, как правило это высшие

руководители, что способствует достижению целей организации с наименьшими затратами и повышает ее конкурентоспособность;

- кадровая политика напрямую связана со стратегическими целями и задачами организации, что способствует подбору и развитию специалистов нужных категорий с учетом будущих перспектив, что также оказывает положительное влияние на общее развитие организации и ее эффективной работе.

Подводя итог можно говорить о том, что стратегическое управление персоналом напрямую взаимосвязано со стратегическими целями организации. Исходя из поставленных перед управлением персоналом целей и задач в рамках стратегического менеджмента данное направление направлено на обеспечение организации квалифицированным персоналом с учетом текущей ситуации, а также с возможными сценариями ее развития. При этом помимо формирования подходящего кадрового резерва стратегическое управление персоналом нацелено на такое развитие работников, которое соответствует целям организации, а также способствует эффективному использованию трудовых ресурсов и трудового потенциала сотрудников.

Использованные источники:

1. Куприянова, Н.А. Стратегическое управление деятельностью персонала / Н.А. Куприянова, Т.В. Копылова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 27 (131). — С. 436-439. — URL: <https://moluch.ru/archive/131/36656/> (дата обращения: 29.07.2020).

2. Литвак, Б.Г. Стратегический менеджмент: учебник для бакалавров / Б.Г. Литвак. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 507 с.

3. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В.М. Маслова. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2020. - 431 с.

4. Осколкова О.И. Стратегическое управление персоналом в России: проблемы и пути совершенствования // Экономика и бизнес: теория и практика.

2020. №5-3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategicheskoe-upravlenie-personalom-v-rossii-problemy-i-puti-sovershenstvovaniya> (дата обращения: 29.07.2020).

5. Отварухина, Н.С. Стратегический менеджмент: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. С. Отварухина, В.Р. Веснин. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 336 с.

6. Ружанская, Л.С. Стратегический менеджмент: учебное пособие / Л. С. Ружанская, Е.А. Якимова, Д.А. Зубакина; [под общ. ред. д-ра экон. Наук Л.С. Ружанской]; Мин-во науки и высш. образования РФ. — Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. - 112 с.