

*Коцуба М.В.,
студент факультета экономики, менеджмента и торговли,
кафедры экономики и управления
3 курс, направление «Менеджмент организации»
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет
имени Г.В. Плеханова
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова*

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

***Аннотация:** В статье определяются основные аспекты стратегического управления человеческими ресурсами, а также основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами в организации.*

***Ключевые слова:** стратегия, управление, человеческие ресурсы, персонал, менеджмент.*

***Annotation:** The article defines the main aspects of strategic human resource management, as well as the basic principles of developing a human resource management strategy in an organization.*

***Key words:** strategy, management, human resources, personnel, management.*

Стратегия – это план управления объектом управления, направленный на укрепление его позиций, удовлетворение потребностей и достижение поставленных целей. Отсюда стратегический план – набор действий и решений, принятые менеджментом, которые ведут к разработке

специфических стратегий, предназначенных для того, чтобы помочь объект управления достичь свои целей.

Цель данной статьи - определить сущность понятий «управление человеческими ресурсами» и «стратегическое управление человеческими ресурсами», а также выявить основные тенденции, происходящие в современной системе стратегического управления человеческими ресурсами.

Актуальность управления человеческими ресурсами на предприятии не может вызывать сомнений. Ведь экономические аспекты в управлении персоналом оказывают основное влияние на повышение эффективности производства как условия конкурентоспособности, результативности деятельности предприятия, формирования численности персонала, его профессионально-квалификационного состава, эффективно используемого по уровню образования, по времени и т.д.

Стратегическое управление человеческими ресурсами рассматривается как подход к принятию важных решений, касательно целей и планов компании в области трудовых взаимоотношений, а также при установлении политики и практики в сферах найма, развития, обучения, управления эффективностью, оценки работы персонала и межличностных отношений.[5,с.125]

Стратегическое управление человеческими ресурсами показывает на направления движений компании на пути к достижению своих целей, путем управления персоналом. Оно охватывает широкий круг организационных вопросов, которые касаются изменений культуры и структуры, повышения производительности труда, подбор ресурсов для удовлетворения потребностей компании, развитие отличительных способностей и управление изменениями. В широком смысле, стратегическое управление человеческими ресурсами охватывает все ключевые кадровые вопросы, оказывающие влияние или зависящие от стратегических планов компании.

«Основной философией стратегического менеджмента можно назвать необходимость приспособления к непрерывно изменяющимся условиям

окружающей среды, что объективно заставляет уделять значительное внимание ресурсному потенциалу, необходимому для обеспечения успешной деятельности. А поскольку именно люди непосредственно участвуют во всех преобразованиях, то именно данный фактор является основополагающим для повышения конкурентоспособности организации в целом».

Критический анализ применения технологии управления человеческими ресурсами, несмотря на многообещающие заявления ее приверженцев, демонстрирует известный разрыв между идеологическими установками и их практической реализацией.[4,с.28]

Во - первых, практика управления человеческими ресурсами в различных странах отражает не только многообразие национальных школ и традиций кадрового менеджмента, но, скорее, свидетельствует об отсутствии некоей единой концепции, так как пестрота используемых концептуальных схем нередко усугубляется их взаимной противоречивостью. Например, несовместимыми на практике представляются такие элементы управления человеческими ресурсами, как командная работа и индивидуальная оплата труда в зависимости от его эффективности. В связи с этим некоторые скептики усматривают в технологии управления человеческими ресурсами всего-навсего вариацию модернизированной доктрины человеческих отношений, а в неизбежных противоречиях - выражение структурного антагонизма между менеджерами и рядовыми работниками.

Во - вторых, хотя все большее число компаний объявляют о внедрении у себя «модной» технологии управления человеческими ресурсами, практическая реализация новой стратегии кадрового менеджмента сталкивается со значительными трудностями. В частности, не заметен рост затрат на подготовку и переподготовку персонала, особенно принимая во внимание повсеместное распространение передовых форм кадровой работы (кружки качества, рабочие команды и т.п.). А передача части кадровых функций от кадровых служб линейным руководителям, как правило,

обходится без дополнительной переподготовки последних, да и не пользуется особым вниманием со стороны руководства корпораций.[1,с.107]

В - третьих, методы вовлечения персонала (участие в прибылях компании, передача акций работникам и т.п.), заимствуемые из арсенала управления человеческими ресурсами, нередко используются менеджерами в качестве более «мягких» форм интенсификации труда. Ставка на сознательное и ответственное выполнение производственных функций и задач работниками маскирует изощренные приемы сверхэксплуатации и служит в долгосрочной перспективе действенным инструментом в нейтрализации влияния профсоюзов.

В - четвертых, отсутствуют объективные данные, свидетельствующие о позитивном влиянии внедряемой технологии управления человеческими ресурсами на морально-психологический климат в организациях. Более того, как всегда, при любых крупных социально-организационных нововведениях редко удается избежать и негативных последствий. Правда, такие противоречивые оценки результатов применения передовой кадровой технологии во многом обусловлены невозможностью изолировать собственные последствия внедрения управления человеческими ресурсами от других факторов.[2,с.34]

Среди комплекса проблем менеджмента особую роль играет проблема совершенствования управления персоналом предприятия. Задачей этой области менеджмента является повышение эффективности производства за счет всестороннего развития и разумного применения творческих сил человека, повышение уровня его квалификации, компетентности, ответственности, инициативы. Управление (руководство) персоналом включает многие составляющие. Среди них:

- кадровая политика;
- взаимоотношения в коллективе;
- социально-психологические аспекты управления.

Ключевое же место занимает определение способов повышения производительности, путей роста творческой инициативы, а так же стимулирование и мотивация работников, что входит в круг вопросов, которые решает система управления человеческими ресурсами.

Использованные источники:

1. Бирман, Л. Управление человеческими ресурсами / Л. Бирман. - М.: ИД "Дело" РАНХиГС, 2017. - 346 с.
2. Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: Учебник / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 688 с.
3. Генкин, Б.М. Управление человеческими ресурсами: Учебник / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. - М.: Норма, 2017. - 352 с.
4. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - М.: Дашков и К, 2016. - 392 с.
5. Пугачев, В.П. управление человеческими ресурсами организации: Учебное пособие / В.П. Пугачев, Н.Н. Опарина. - М.: КноРус, 2016. - 109 с.