

**Павлов Виталий Александрович**

студент

**Милая Александра Витальевна**

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Дальневосточный государственный

университет путей сообщения»

г. Хабаровск, Хабаровский край

DOI 10.31483/r-98433

## **СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК ЭЛЕМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

*Аннотация:* в статье обосновывается, что человеческие ресурсы – это основной объект управления в любой организации, поэтому для ее рационального функционирования необходимо иметь стратегию развития персонала, которая будет сопряжена с миссией, видением и стратегическими целями данной организации.

*Ключевые слова:* управление персоналом, стратегия управления персоналом, организация, персонал, функции управления персоналом, управление человеческими ресурсами.

Концепция стратегии управления персоналом появилась в Западной Европе как ответ на сложившиеся сложные экономические условия в начале 80-х годов XX века на предприятиях этих стран. Созданные условия продиктовали необходимость дальнейшего развития теории управления, способствовали появлению нового подхода к персоналу организаций, расширению сферы применения стратегического подхода к управлению персоналом [5].

Начало исследований в области стратегического управления персоналом связано с публикацией работы М.А. Devanna, С.Д. Fombrun, N.M. Tishy в 1984 году, а затем – Р. Vambergera и I. Meshoulam в 1985 году. В то время за последние 10 лет исследования западных ученых выявили линию для развития стратегического управления персоналом – наблюдается растущее сближение

областей стратегического управления исследованиями и стратегическими человеческими ресурсами.

В этих условиях философия управления начинает меняться, что приводит к поиску новых стратегий управления персоналом. И. Ансофф формулирует принципы управления, основанные на двух основных подходах к решению проблем (рис. 1).



Рис. 1. Подходы к решению проблем управления персоналом

Управление персоналом – это особый вид управленческой деятельности, объектом которого является команда сотрудников – персонал. Управление персоналом также означает целенаправленное воздействие на человека как носителя индивидуальности с целью получения лучших результатов от его деятельности [6].

Основными целями управления персоналом любого предприятия являются:

- повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях;
- повышение эффективности производства и труда, в частности, достижение максимальной прибыли;
- обеспечение высокой социальной эффективности команды.

Как правило, управление человеческими ресурсами является функцией, топ-менеджеров, линейных менеджеров и специалистов кадровых служб. Различают функцию управления персоналом и работу по управлению персоналом, выполняемую специальной службой. Функция управления персоналом осуществляется

в любой организации. Часто значительную часть кадровой работы выполняют руководители и сотрудники линейного управления. И чем меньше организация, тем большая часть работы по управлению персоналом возлагается на плечи последних. В крупных организациях кадровая работа осуществляется в основном специальными службами, которые консультируют руководителей всех рангов, разрабатывают единую кадровую политику и решают часть ее задач. В любом случае все руководители должны иметь представление об управлении персоналом, чтобы самим участвовать в работе и эффективно взаимодействовать со службами управления персоналом. Ошибки в управлении персоналом приводят к текучести кадров, перенасыщению штата, отсутствию мотивации у работников и неблагоприятному психологическому климату на предприятии.

Функции управления человеческими ресурсами являются основными направлениями деятельности организации, ориентированными на эффективное использование человеческих ресурсов организации [4].

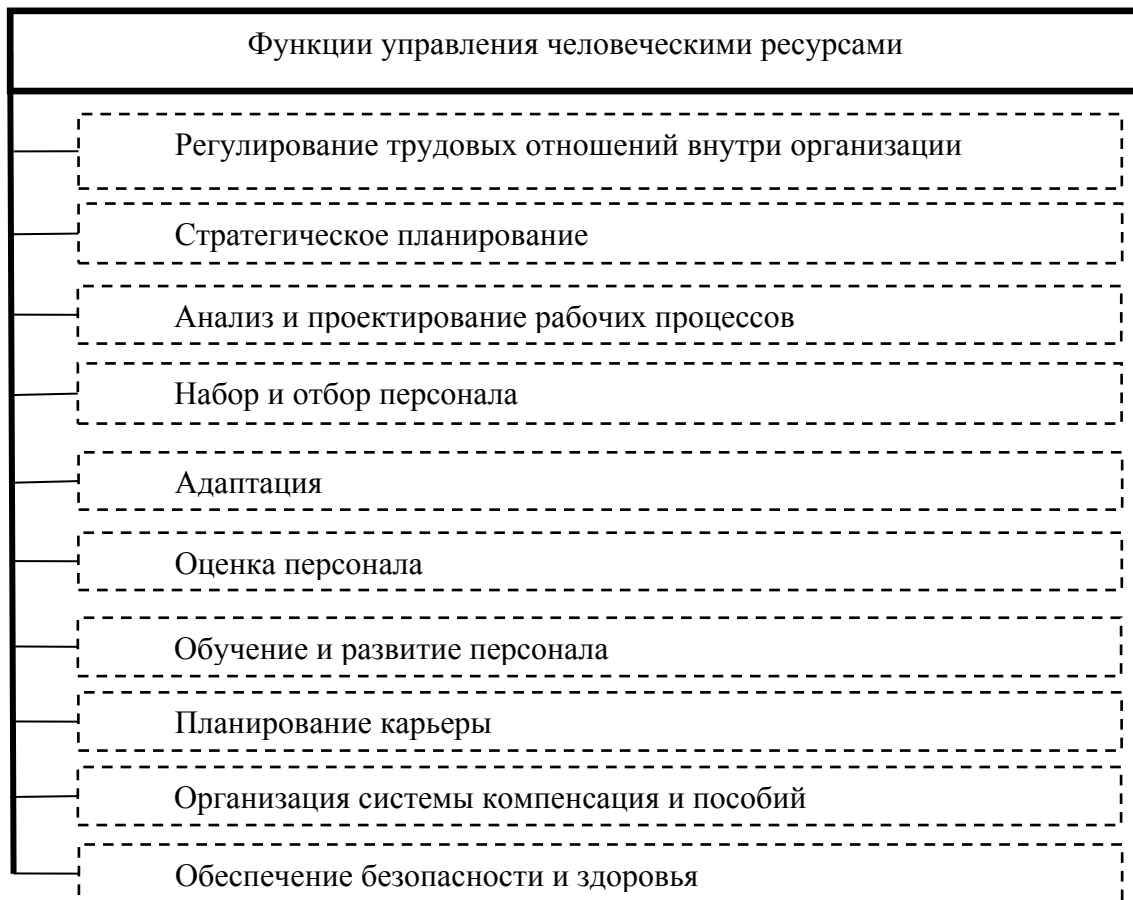


Рис. 2. Основные функции управления человеческими ресурсами

Система управления персоналом представляет собой совокупность целей, задач и основных направлений деятельности, а также различных типов, форм, методов и соответствующего механизма управления, направленных на обеспечение непрерывного роста эффективности производства, повышения производительности труда и качества работы.

Управление персоналом осуществляется в процессе выполнения определенных целевых действий и включает в себя: определение целей и основных направлений работы с персоналом; определение средств, форм и методов достижения целей; организация работы по реализации решений; координация и мониторинг выполнения запланированных мероприятий; постоянное совершенствование системы управления персоналом [7].

В соответствии с этим можно определить ряд задач менеджера в процессе управления:

- помощь компании в достижении ее целей;
- обеспечение компании квалифицированными и заинтересованными работниками;
- эффективное использование навыков персонала;
- совершенствование систем мотивации персонала;
- повышение уровня удовлетворенности работой всех категорий персонала;
- разработка и поддержание системы высокого уровня повышения квалификации кадров и профессионального образования;
- поддержание благоприятного морального климата;
- управление внутренним организационным движением персонала к взаимной выгоде сотрудников и администрации, общества;
- планирование карьеры – карьерный рост;
- влияние на творческую активность персонала, содействие в реализации инновационных планов компании;
- совершенствование методов оценки эффективности работы персонала и аттестации управленческого и производственного персонала, взаимоотношений управления персоналом со всеми работниками;

– обеспечение высокого уровня жизни, что делает желаемую работу в этой компании [6].

Для того, чтобы процесс управления персоналом был систематизирован и не шел в разрез со стратегией развития компании, и, следовательно, с ее миссией и видением, необходимо определить стратегию управления персоналом, которая, будет отражать не только основные направления подбора, управления, мотивации и развития персонала, но и ценности организации.

Стратегия управления персоналом – это план мероприятий по управлению персоналом с целью достижений целей организации, который является неотъемлемой частью ее общей стратегии управления. Эффективная деятельность организации зависит не только от высококвалифицированных кадров, но и от того, как их работа организована. Персонал любой организации должен понимать предназначение организации – ее миссию, какие цели и задачи перед ним ставятся, а также к чему стремиться организация в будущем – знать ее видение, и при этом в своей работе опираться на ценности организации.

Таким образом, стратегическое управление персоналом организации является неотъемлемой составляющей любого успешного предприятия. Важно ответственно подойти к формированию стратегии управления персоналом, так как она является естественным продолжением общего долгосрочного плана развития предприятия. Необходимо грамотно распределить и использовать работу персонала не только в конкретный момент времени, но и на долгосрочную перспективу.

### ***Список литературы***

1. Айтмуханбетова А.С. Выбор стратегии управления персоналом / А.С. Айтмуханбетова // Профессиональная ориентация. – 2017. – №2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vybor-strategii-upravleniya-personalom/viewer>
2. Кравченко А.И. История менеджмента [Текст]: учебник / А.И. Кравченко. – 3-е издание. – М.: КНОРУС, 2010. – 432 с.

3. Ленская И.Ю. Управление персоналом организации: конспекты лекций: учебное пособие / И.Ю. Ленская, И.В. Шиндряева, В.А. Ширяева // М.: Мир науки, 2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://izd-mn.com/PDF/06MNNPU17.pdf>

4. Маслов В. О стратегическом управлении персоналом [Текст] / В. Маслов // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – №5.

5. Михалева Е.П. Менеджмент: курс лекций / Е.П. Михалева. – 2-е. изд. – М.: Юрайт, 2014. – 191 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/378169>

6. Соколова И.А. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учебное пособие / И.А. Соколова, М.А. Щуковская, – Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2020. – 177 с.

7. Яхонтова Е.С. Эффективные технологии управления персоналом / Е.С. Яхонтова. – М.: Экономист, 2016.