

Сырбакова Анна Андреевна

студентка

Научный руководитель

Мокроусов Александр Сергеевич

канд. экон. наук, старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный педагогический

университет им. И.Н. Ульянова»

г. Ульяновск, Ульяновская область

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЕМ ПЕРСОНАЛОМ С ЦЕЛЬЮ ПОВЫШЕНИЯ ЕЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Аннотация: в статье рассмотрены определения стратегии управления персоналом. По мнению автора, правильно подобранный персонал и качественное управление им оказывают положительное влияние на процесс организации управления персоналом, что в конечном итоге ведет к повышению экономических показателей эффективности предприятия.

Ключевые слова: стратегия, человеческий потенциал, управление персоналом, стратегические цели, внутренняя среда, внешняя среда, экономические показатели.

В современном мире управления персоналом занимает главенствующую роль в эффективности экономической деятельности хозяйствующих субъектов. Так как развитие организации напрямую зависит от человеческого потенциала. А человеческий потенциал является движущей силой любой рыночной экономики.

Прежде чем подойти к анализу стратегии управления персоналом, необходимо дать характеристику этим понятиям. Человеческий потенциал включает в себя все врожденные или приобретенные навыки и знания человека, которые он использует для удовлетворения тех или иных потребностей и получение до-

хода. Человеческий потенциал является основой стратегии управления персоналом, так как он является частью каждой организации.

Стратегия управления персоналом – это управление, которое берет за основу человеческий потенциал, как основу всей организации, подстраивает производственную деятельность под запросы потребителей, осуществляет улучшения в системе управления, которые в итоге позволяют достичь высоких экономических показателей (дополнительная прибыль, более высокая рентабельность, объемы продаж, рыночные доли).

Правильно выстроенная система управления персоналом предприятия способна добиться от сотрудников максимальной эффективности, что положительно скажется на всех экономических показателях организации.

Для того чтобы получить необходимый результат, требуется выполнить несколько условий.

1. Ориентированность на основные стратегические цели организации.

Эффективность системы управления персоналом определяется, прежде всего, уровнем ее участия в достижении стратегических целей организации.

Стратегические цели – это ориентиры, которые позволяют определять приоритетные направления развития компании и строить долгосрочные планы, которые в свою очередь приведут к повышению экономических показателей.

Они могут затрагивать разные направления и аспекты бизнеса – ассортимент, качество клиентского сервиса, особенности и проблемы производства, величину прибыли. Главное, чтобы стратегические цели соответствовали миссии компании и служили ориентиром при постановке текущих задач.

Однако формирование стратегического плана развития компании не ограничивается разработкой миссии и стратегий. Кроме самого направления действий необходимо также разработать критерии успеха (целевые показатели) и пути их достижения (бизнес-планы развития). Только в этом случае можно быть уверенным, что у компании есть четкая программа выполнения своей

миссии, подкрепленная планами мероприятий и расчетом ресурсов, необходимых для их реализации.

Стратегические цели должны быть конкретными и измеримыми, чтобы по итогам любого периода было понятно, насколько выполнена стратегия. Например, если такой целевой показателем стратегии, как увеличение объемов продаж, может выражаться в процентах прироста к объемам предыдущего периода или в конкретном суммовом выражении.

2. Соответствие ее внутренней и внешней среде.

Из определений стратегического управления персоналом следует, что оно направлено на формирование конкурентоспособного трудового потенциала организации с целью реализации стратегии управления персоналом.

Исходя из долгосрочных целей организации, формируется политика в отношении найма персонала, его оценки, вознаграждения, развитие и мотивация труда. При этом учитываются условия, в которых действует организация. Речь идет о внутренних и внешних факторах, которые оказывают влияние на деятельность организации.

Внутренняя среда организации – это среда, которая определяет технические и организационные условия работы организации и является результатом управленческих решений.

Она включает все основные элементы и подсистемы, обеспечивающих процесс производства товаров и услуг, процесс управления, состоящий в разработке и реализации управленческих решений, а также социальные, экономические процессы, которые протекают в организации.

Все внутренние процессы в организации протекают в рамках организационной структуры. Организационная структура закрепляет задачи, функции управления, права и обязанности за каждым структурным подразделением.

Внешняя среда организации – другими словами это деловая среда, которая находится за пределами организации. Эта среда очень разнообразна и оказыва-

ет существенное влияние на деятельность всех организаций. Влияние это может быть как положительным, так и отрицательным.

Одним из важнейших элементов стратегического управления является анализ внешней среды и мониторинг рынка. Во внешней среде компании угрожают конкуренты, недобросовестные поставщики, быстро изменяющееся налоговое законодательство, которые неблагоприятно скажутся на экономических показателях организации.

Анализ внешних факторов помогает выработать стратегические решения, обеспечивающие алгоритмы взаимодействия компании со средой в краткосрочной и долгосрочной перспективе, которые позволят поддерживать ее потенциал на уровне, необходимом для достижения экономических показателей.

Внешнюю среду можно условно разделить на две части: макроокружение и микроокружение. Если на макроокружение нам трудно оказывать значительное влияние или контролировать его процессы, то динамика микроокружения может напрямую зависеть от выбора нашей стратегии. К примеру, если конкурент предложил новый вид продукции, то организация может ответить тем же. А вот если случился экономический кризис, то здесь что-то противопоставить нечего, нужно будет приспосабливаться.

3. Укомплектованность квалифицированными кадрами.

В условиях стратегического управления происходят качественные изменения в области работы с кадрами. Они заключаются в том, что рамках кадровой работы всё большее значение приобретали стратегические аспекты.

В современном мире понятие системы управления персоналом содержит в себе: кадровое планирование; определение существующей потребности в приеме на работу сотрудников и персонала, набор сотрудников, отбор персонала, последующий найм тех или иных подходящих кадров, трудовая и социальная адаптация вновь принятого персонала, квалифицированное обучение кадров, карьера и ее рост, оценка персонала, система мотивации сотрудников, нормирование труда.

Рассмотрим типы стратегии управления персоналом:

Предпринимательская стратегия. Данная стратегия связана с тем, что компания ориентируется на создание принципиально новых решений, инновационных действий. Основная задача отдела по управлению персоналом состоит в привлечении в компанию специалистов с очень высоким творческим потенциалом, умеющих работать в ситуации неопределенности, и которые ориентируются на достижение результатов.

Стратегия динамического роста. При такой стратегии фокус смещается на создание стратегических карт предприятия, стандартных процессов и целей. Здесь основная стратегия управления человеческими ресурсами заключается в создании систем масштабного подбора специалистов и всеобщего обучения сотрудников.

Стратегия прибыльности. Основной ее целью выступает поддержание имеющегося объема прибыли организации, поэтому руководители фокусируются на усовершенствовании деятельности сотрудников в сфере выполнения задач.

Ликвидационная стратегия. Эта стратегия связана с фактическим банкротством и ликвидацией предприятия. В такой ситуации стратегия управления персоналом будет нацелена, в первую очередь, на оптимальное и эффективное сокращение персонала в рамках законодательства. Также возникает необходимость привлечения специалистов и обучения сотрудников компаний принципиально новым способам работы.

Циклическая стратегия. Эта стратегия связана с ориентацией организации на выживание в условиях падения рынков. Основная задача состоит в том, чтобы сохранить сотрудников, отвечающих за ключевые компетенции компании. В данных условиях основная стратегия управления персоналом будет заключаться в разработке системы мотивации ключевых сотрудников, направленной на удержание специалистов.

При разработке стратегии управления должен учитываться сложившийся уровень по всем перечисленным направлениям и с учетом анализа внутренней и внешней среды, а также с учетом стратегических целей организации должен быть определен тот уровень, достижение которого позволит повысить экономические показатели эффективности организации.

Подводя итоги, хотелось бы отметить, что в современном мире существуют различные стратегии управления персоналом, но наиболее эффективными из них являются те, которые были освещены в данной работе. Каждая из них имеет разную результативность на определенных этапах развития и роста организации. Все эти стратегии направлены на обеспечение использования человеческих ресурсов и управления ими, которое будет способствовать повышению экономических показателей организации.

Список литературы

1. Громова О.Н. Формирование стратегии управления персоналом предприятия: дис. ... д-ра экон. наук / О.Н. Громова. – М.: ГУУ, 1999. – 101 с.
2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 504 с.
3. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: учебник / В.И. Маслов. – М.: Финпресс, 2004. – 290 с.
4. Петров В.В. Стратегическое управление / В.В. Петров. – Саратов: СГТУ, 2004. – 388 с.