

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

И.И. Саенко, канд. экон. наук, доцент

О.С. Андреева, бакалавр

Кубанский государственный аграрный университет
(Россия, г. Краснодар)

DOI: 10.24411/2411-0450-2019-11260

Аннотация. В настоящее время, сложно представить любую развитую организацию без персонала. Правильно подобранный персонал и верное управление им – залог положительного развития организации. В статье были рассмотрены стратегические аспекты управления персоналом, которые оказывают непосредственное влияние на процесс организации управления персоналом и в долгосрочной перспективе принесут определенный положительный результат.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, стратегия, управление, персонал, человеческий потенциал.

В современном мире, развитие любой организации напрямую зависит от человеческих ресурсов. Поэтому, ключевым элементом управления организацией является функция управления персоналом, которая должна быть связана с общей концепцией развития организации.

Прежде чем анализировать стратегию управления персоналом в целом, необходимо охарактеризовать, что же подразумевается под этими словами. Для начала, охарактеризуем человеческий потенциал и всё что с ним связано. Существует множество понятий, но необходимо выделить наиболее верное, которое передает весь смысл данного выражения [1].

Человеческий потенциал – это, прежде всего, совокупность всех трудовых возможностей как отдельного человека, так и различных групп работников в целом.

Человеческий потенциал подразумевает под собой:

1. Системность. Это связано с тем, что человеческий потенциал обладает определенными системными свойствами, а не носит все в себе перечисления качеств людей.

2. Внешняя обусловленность. Для формирования и совершенствования человеческого потенциала, определяющее значение имеют как раз-таки внешние, по отношению к нему, факторы.

3. Скрытность. Характерно наличие замаскированных моментов, которые в тех или иных ситуациях могут проявляться.

4. Стратегичность. Это связано с тем, что человеческий потенциал раскрывает возможности человеческого развития на ближайшее будущее.

Человеческий потенциал является основой стратегии управления персоналом, так как именно он является составной частью любой организации.

Стратегия управления персоналом – это управление, которое непосредственно опирается на человеческий потенциал, как на основу организации, подстраивает производственную деятельность непосредственно под интересы и запросы потребителей, осуществляет своевременные улучшения в системе управления, которые в итоге позволяют достичь конкурентных преимуществ [2]. Это все нацелено на долгосрочную перспективу.

Стратегия управления персоналом позволяет, а в некоторой мере и помогает определить стратегические цели компании, а также сопоставить цели управления персоналом. Сложность организации данного процесса заключается в том, что между ними не должно возникать никаких противоречий.

Основными нормативно-правовыми актами федерального уровня в области управления персоналом являются:

– Трудовой кодекс РФ;

– Федеральный закон «О коллективных договорах и соглашениях»;

– Федеральный закон «О порядке и разрешениях коллективных трудовых споров» и т.д.

Кроме того, все трудовые отношения, в обязательном порядке, регулируются указами Президента РФ.

Формирование стратегии управления персоналом позволяет сформировать основные и наиболее важные принципы работы с человеческими ресурсами. В свою очередь, эти принципы должны быть прописаны в нормативном акте. В нем четко устанавливаются правила взаимодействия и работы с кадрами [3].

Чтобы предприятие хорошо функционировало и было достаточно конкурентоспособным, стратегическое управление персоналом должно учитывать, как внутренние, так и внешние изменения. Прежде всего, оно должно ориентироваться на инновации, а также на реализацию сложных проектов.

В условиях стратегического управления происходят качественные изменения в области работы с персоналом [4]. Они заключаются в том, что в рамках традиционных направлений кадровой работы все большее значение приобретают стратегические аспекты.

Рассмотрим составляющие стратегии управления персоналом:

1. Обучение персонала технике безопасности. Сюда входит различные инструктажи, предотвращающие травматизм и иные проблемы, связанные с работой в организации.

2. Формы и методы правового регулирования трудовых отношений. Поиск оптимальных методов и форм регулирования, для нормативно-организационного воздействия на трудовые отношения, с целью их совершенствования и развития.

3. Способы разрешения производственных конфликтов и личных конфликтов на работе. Существует 2 метода разрешения организационных конфликтов: структурные и межличностные [5]. Необходимо проанализировать, каким из методов наиболее рациональным было бы решение конфликта.

4. Разработка кодекса деловой этики. Устанавливает основные этические принципы и нормы поведения.

5. Меры по наращиванию кадрового персонала и использованию его по максимуму.

6. Совершенствование системы мотивации персонала. Разработка различных дополнительных выплат, поощрение, предоставление дополнительного отпуска и т.д.

7. Создание новых или усовершенствование уже имеющихся мер социального развития организации. Прежде всего, это целенаправленное воздействие на социальную среду организации с целью совершенствования социальных процессов, протекающих в организации.

8. Разработка новых форм оплаты труда и т.д.

В некоторых случаях, стратегия управления персоналом охватывает не все, а только отдельные ее составляющие [6]. Это зависит от целей и стратегии организации.

Рассмотрим типы стратегии управления персоналом

1. Предпринимательская стратегия. Поиск новых сотрудников на долговременную работу, не боящиеся ответственности и готовые развиваться.

2. Стратегия динамического роста. Сотрудники должны уметь приспосабливаться к изменяющимся условиям труда и находить общий язык с другими сотрудниками.

3. Стратегия прибыльности. Характеризуется количеством персонала и сроками, за которые они смогут выполнить задания.

4. Ликвидационная стратегия. Поиск работника на короткое время.

5. Циклическая стратегия. Сотрудники должны быть ориентированы на большие цели и перспективы.

При разработке стратегии управления персоналом должен учитываться достигнутый, сложившийся уровень по всем указанным направлениям и с учетом анализа внешней и внутренней среды организации и факторов, влияющих на их изменение, а также с учетом стратегии организации в целом должен быть определен тот уро-

вень, достижение которого позволит реализовать стратегию организации.

В качестве заключения, хотелось бы отметить, что стратегическое управление в России руководителями организаций недооценивается, а в последствии не увели-

чивается эффективность управления как персоналом, так и фирмой в целом. Поэтому необходимо учитывать все факторы, которые тем или иным образом относятся к стратегии управления персоналом на предприятии.

Библиографический список

1. *Иванова И.Г.* Факторы, влияющие на конкурентоспособность предприятий в системе управления / Иванова И.Г., Саенко И.И. Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 11-3 (76). – С. 661-663.
2. *Дьяков С.А.* Разработка эффективной системы мотивации персонала на основе внедрения современных методов стимулирования труда / Дьяков С.А., Саенко И.И. // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 2 (91). – С. 773-782.
3. *Саенко И.И.* Роль системы отбора персонала в формировании человеческого капитала современной организации / Саенко И.И., Михеева В.А. // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2017. – № 127. – С. 330-339.
4. *Саенко И.И.* Концептуальный подход к оценке эффективности организационной структуры управления сельскохозяйственного предприятия / Саенко И.И., Тейванов С.В. // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 10 (99). – С. 1154-1158.
5. *Litvinova T.N.* Role and meaning of the ict infrastructure for development of entrepreneurial activities in the russian agricultural machinery market // Litvinova T.N., Tolmachev A.V., Saenko I.I., Iskandaryan G.O. // Advances in Intelligent Systems and Computing. – 2019. – Т. 726. – С. 793-799.
6. *Pupynina E.G.* Main problems of feed industry in the regional agro-industrial complex / Pupynina E.G., Zhukova V.A., Tolmachev A.V., Saenko I.I., Kriulina E.N. // Research Journal of Pharmaceutical, Biological and Chemical Sciences. – 2019. – Т. 10. № 2. – С. 767-772.

HUMAN RESOURCES STRATEGY

I.I. Saenko, *Candidate of Economic Sciences, Associate Professor*

O.S. Andreeva, *Bachelor*

Kuban State Agrarian University
(Russia, Krasnodar)

Abstract. *At present, it is difficult to imagine any developed organization without personnel. Correctly selected staff and correct management of them is the key to the positive development of the organization. The article examined the strategic aspects of personnel management, which have a direct impact on the process of organizing personnel management and in the long term will bring a definite positive result.*

Keywords: *human resources, strategy, management, personnel, human potential.*