

УДК 331.08

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Саенко И.И.

кандидат экономических наук

*Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т.Трубиллина,
Россия, Краснодар*

Баранова А.Ю.

студентка экономического факультета

*Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т.Трубиллина,
Россия, Краснодар*

Аннотация: в данной статье подробно раскрывается содержание понятия стратегии управления человеческими ресурсами, анализируется схема стратегии управления человеческими ресурсами во взаимосвязи со стратегией определенной организации. Также рассматривается содержание ее типов и условия их применения, кадровая политика организации. В конце статьи делается вывод об эффективности деятельности организации с применением стратегического управления человеческими ресурсами в ней.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, управление, организация, управление персоналом, человеческий капитал, эффективность персонала.

STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION

Saenko I.I.

candidate of economic Sciences

*Kuban state agrarian University named after I. T. Trubilin,
Russia, Krasnodar*

Baranova A.Yu.

student of the faculty of Economics

Kuban state agrarian University named after I. T. Trubilin

Russia, Krasnodar

Abstract: this article describes in detail the content of the concept of human resource management strategy, analyzes the scheme of human resource management strategy in relation to the strategy of a particular organization. It also reveals the content of its types and conditions for their application, as well as the organization's personnel policy. At the end of the article, a conclusion is made about the effectiveness of the organization's activities with the use of strategic human resource management in it.

Keywords: human resources, management, organization, management, personnel management, human capital, personnel efficiency.

Концепция управления человеческими ресурсами действует в определённых условиях внутренней и внешней среды каждого хозяйствующего субъекта. К подобным условиям можно отнести воздействие государства, демографическую обстановку в стране, степень образования и культуры населения, уровень жизни людей и многие другие экономические и социальные факторы. В зависимости от уровня и характера воздействия отмеченных выше факторов обуславливается потребность формирования стратегии управления человеческими ресурсами в определённой организации[1]. Кроме того, предусматриваются специфические принципы, правила и цели работы с персоналом, которые конкретизированы в соответствии с определённым типом организационной стратегии, производственным и кадровым потенциалом, международными требованиями и стандартами, обусловленными глобализацией экономики и другими процессами мирового сообщества.

Описанные условия устанавливают определённую стратегию и политику управления человеческими ресурсами[2].

Стратегия управления человеческими ресурсами в организации является одним из ведущих направлений действий руководства по отношению к персоналу. Оно содержит совокупность принципов, критериев, методов и форм организационного поведения, нацеленных на внедрение в повседневную жизнь стратегии эффективного функционирования и развития какой-либо организации. Данная стратегия гарантирует тесную взаимосвязь между общим предназначением организации, политикой и определёнными мероприятиями, которые должны быть подчинены достижению общих стратегических целей[3]. При этом стратегия должна разрабатываться и реализовываться на всех уровнях:

1) национальном – в области образования, занятости, социальной, экономической политики и т.д.;

2) организации - управление человеческими ресурсами, экспансия на товарном рынке, оптимизация издержек, диверсификация производства, маркетинговая деятельность, финансовый менеджмент и т.д.;

3) подразделения организации - управление развитием работников, стратегии маркетинга определённых видов товаров и др.;

4) отдельного работника - постоянное повышение квалификации и мастерства, карьерный рост, организационное поведение, удовлетворение личных потребностей и т.д.[2].

Персонал выступает одним из ключевых элементов каждого предприятия. Организация грамотного управления персоналом играет немаловажную значимость для каждой организации. Нужно учесть, что безграничные финансовые ресурсы, сильный технический потенциал не помогут выжить в условиях жесткой конкуренции без людей, которые стремятся достигать цели компании, потому что главным ресурсом производственного процесса является непосредственно человек[4].

В силу того, что большая часть предприятий действуют во взаимосвязи с внешней средой и факторами прямого и косвенного влияния, ключевыми направлениями стратегии управления персоналом выступают:

- 1) организация связей с рынком труда и с персоналом данного предприятия;
- 2) формирование политики использования персонала;
- 3) подбор и разработка проектов осуществления определённого стиля управления персоналом и организация горизонтальных связей;
- 4) подбор подходящей системы оплаты труда персонала и построение политики признания личного вклада каждого работника данной организации;

Данные направления стратегии управления персоналом входят во взаимосвязанную систему[5].

Управление человеческими ресурсами на сегодняшний день выступает самостоятельной академической областью, где ресурсы определённых организаций имеют возможность выступать как источники конкурентных преимуществ, при условии, что политика управления людьми связана с стратегическим бизнес - планированием и организационной культурой. Эта методика акцентирует внимание на принципе соответствия между организационными целями и политикой в области человеческих ресурсов[7].

Стратегическое управление человеческими ресурсами исследует огромную область задач, которые связаны с эффективностью работы организации. К ним можно отнести:

- 1) показатели организации;
- 2) управление знаниями и ресурсами;
- 3) удовлетворение потребностей;
- 4) требования человеческого капитала и т.д.

Стратегическое управление человеческими ресурсами в общем виде анализирует проблемы, которые связаны с людьми, работающими в

определенных организациях со своими стратегическими планами[6]. Стратегическая УЧР сосредотачивается на том, что связь должна быть между стратегией бизнеса и использованием его человеческих ресурсов. В соответствии с данной перспективой, управление людьми может стать основным источником устойчивого конкурентного преимущества[8].

Стратегическая УЧР обладает четкой нацеленностью на реализацию стратегических перемен и повышение уровня квалификации организации. Это необходимо, чтобы гарантировать, что данная организация сумеет результативно составлять конкуренцию в будущем. Стратегические отделы человеческих ресурсов нацелены на будущее и функционируют в соответствии с общим бизнес-планом компании[3].

Кадровая политика представляет собой механизм по разработке управленческих решений и тактических действий, которые позволяют сохранять, развивать и укреплять человеческие ресурсы и человеческий капитал, создавать высокопроизводительный и ответственный коллектив, способный своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом кадровой стратегии организации. Общепризнанные нормы, принципы, кадровые процедуры, которые нацелены на формирование оценок и прогноза количественных показателей и качественных характеристик персонала как раз и определяют тип кадровой политики. Данный тип может выступать активным, пассивным, реактивным, превентивным, активным авантюристическим и т.д. Оценка типа кадровой политики будет полностью определяться действенностью службы управления человеческими ресурсами и уровнем владения ситуацией управления[10].

При выборе кадровой политики должны учитываться:

- 1) факторы внешней и внутренней среды организации;
- 2) финансовые возможности, которые определяются из допустимого уровня издержек на управление человеческими ресурсами;

- 3) специфика коммерческой деятельности;
- 4) стратегии развития;

Кадровая политика организации в современном мире должна являться рациональной, активной и располагать средствами диагностики человеческих ресурсов и прогнозирования кадровой ситуации на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный периоды[9].

Таким образом, эффективность работы компании в большей степени будет определяться с точки зрения эффективности использования различных видов информации при принятии определённых управленческих решений, от правильности выполненных действий кадровой политики. Концепция организационной работы определяется как действие или поведение, которое имеет отношение к достижению поставленных целей определённой организации, которые можно измерять. Стратегическое управление человеческими ресурсами будет достигать своих целей при помощи сотрудников, работающих в данной организации и общего направления, которое необходимо достичь данному предприятию. Руководство обязано принимать во внимание работников данной компании, которые будут реализовать стратегический план, разработанный ими, потому что интеллектуальный капитал выступает основой источника конкурентного преимущества[4].

Стратегическое управление человеческими ресурсами применяется к широкому спектру управленческих вопросов, которые относятся к эффективной работе компании и ее показателям, достаточностью ресурсов для будущих потребностей организации, улучшения ее сильных сторон.

Библиографический список:

1. Армстронг, М. Стратегическое управление человеческими ресурсами [Текст] / М. Армстронг / Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 328 с. Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

2. Волкова, О.А. Человеческий капитал: контекст института собственности / О.А. Волкова, И.А. Бабенко // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2010. – №3(48). Выпуск 3. – С. 299-303.
3. Дудин М.Н., Лясников Н.В., Сенин А.С. и др. Управление человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие. – М.: Издательство «Элит», 2017. –349 с.
4. Романова, Н.П. Управление человеческими ресурсами как форма использования человеческого потенциала / Н.П. Романова // Вестник Забайкальского государственного университета . – 2019. – Т. 25. – № 2 . – С. 88-95.
5. Саенко И.И. Методология формирования адаптивной инфраструктуры управления и развития малого и среднего бизнеса Краснодарского края [Текст]: монография / И. И. Саенко, А. А. Тубалец ; Министерство сельского хозяйства Российской Федерации, ФГБОУ ВО "Кубанский государственный аграрный университет имени И. Т. Трубилина". - Краснодар : КубГАУ, 2019. - 182 с.
6. Солодова Н. Г. Управление человеческими ресурсами: проблемы и перспективы / Н. Г. Солодова, А. Н. Васильева // Baikal Research Journal, 2015. - 152 с.
7. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров /под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Горелова. – М.: Издательство Юрайт, 2016. –526 с.
8. Хлопова Т. В. Конкурентоспособный персонал предприятий// Служба кадров и персонал, 2018. № 12. С. 26-31.
9. Цветков В. Я., Пушкарева К. А. Компетенции и конкурентоспособность персонала // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2019. № 1. С. 85-86.

10. Шабурова А.В. Компетентностный подход как основа для разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации // Российское предпринимательство. – 2009. – Том 10. – № 2. – С. 108-113.

Оригинальность 76%