

УДК 339.138

## ***СУЩНОСТЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ***

***Федорцова В.А.***

*ст. преподаватель*

*ФГБОУ «Петрозаводский государственный университет»,*

*г. Петрозаводск, Россия*

**Аннотация:** В статье рассмотрена сущность дефиниции «стратегия», «управление персоналом», «стратегическое управление персоналом». Рассмотрены теоретические аспекты изучения трактовок дефиниций, особенности реализации на предприятии. Определена важность анализа, планирования и реализации а «стратегическом управлении персонала».

**Ключевые слова:** стратегия, управление, персонал, стратегическое управление персонала.

## ***ESSENCE OF STRATEGIC PERSONNEL MANAGEMENT***

***Fedortsova V.A.***

*postgraduate,*

*Petrozavodsk state University,*

*Petrozavodsk, Russia*

**Annotation:** The article examines the essence of the definitions "strategy", "personnel management", "strategic personnel management". The theoretical aspects of the study of interpretations of definitions, the features of implementation at the enterprise are considered. The importance of analysis, planning and implementation of the "strategic personnel management" is determined.

**Keywords:** strategy, management, personnel, strategic personnel management

Термин «стратегия» является заимствованным термином из греческого языка, значение которого – «искусство развёртывания войск в бою», а также высшая степень военного искусства»[8]. В процессе исторического развития общества данное определение приобрело популярность и вошло в практику

Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

теории управления, значение которого в сфере управления персоналом определяется как наивысшая форма управленческой деятельности. практически не предполагает использования денежных ресурсов и нацелено на создание у работника внутренних побуждающих мотивов и стимулов, которые приводят к результативной работе.

В настоящее время насчитывается широкий перечень подходов к определению понятия «стратегия». Большинство исследователей пытались найти единый подход к данному определению, однако однозначным и общепризнанным понятие «стратегия» так и не стало.

Выделяются несколько трактовок категории «стратегия»:

1. Стратегия – ориентиры, планы, направления развития, путь из настоящего в будущее. Согласно данному подходу стратегию можно определить как:

- группу ключевых решений в пределах целей и средств предприятия;
- планы руководства при достижении долгосрочных целей и задач предприятия;
- комплекс методов, средств и инструментов, необходимых для создания будущего предприятия[1;83].

2. Стратегия – принципы следований неких поведенческих моделей с учетом поведения в прошлом. Стратегии выражаются как совокупность методов, используемых предприятием для принятия оптимальных плановых управленческих решений, с помощью которых реализуется поставленные цели и миссия предприятия[6;85].

Таким образом, анализ приведенных подходов к понятию «стратегия» позволяет говорить о том, что перечень неисчерпывающий и приведенные трактовки не исключают, а взаимодополняют друг друга. В контексте рассматриваемого вопроса о сущности и содержании стратегии, следует указать единые особенности данной категории.

Таким образом, выбор стратегии зависит от того, куда стремится организация, и как будет реализовать поставленные перед собой цели.

Следует указать на то, что стратегия свойственна каждому уровню развития предприятия: организация может иметь корпоративную и функциональную стратегию.

Стратегии, входящие в группу функциональных, насчитывают широкий перечень видов. Они затрагивают сферу маркетинга, финансов, персонала, производства, информационных технологий. Данные стратегии представляют собой неотъемлемую часть деятельности организаций.

Наряду с финансовой и маркетинговой стратегиями предприятия, важной является стратегия в управлении персоналом, и представляет собой одну из ключевых функциональных систем предприятия. В настоящее время особое значение приобретает тот факт, что стратегическое управление персоналом выступает в качестве основного, первичного и даже единственного стратегического фактора.

Особенности дефиниции «Стратегия»:

- решает значимые вопросы и влияет на состояние предприятия в целом;
- затрагивает не только внутреннюю среду предприятия, но и внешнюю среду, что позволяет оптимально реагировать на изменения;
- включает как предпринимаемое действие - решение, но и инструменты принятия и оптимального внедрения решения;
- намеченные и реализуемые стратегии предприятия имеют большие отличия, при принятии которых требуется большее время;
- стратегии достаточно сложны, среда предприятия изменчива, что не редко приводит к переменам, и поэтому часто необходимо работать с новыми комбинациями условий;

- стратегии определяются аналитическими аспектами, однако важным моментом при выработке является концептуальная разработка руководителей предприятия.

Исследования, проведенные в сфере различных конкретных ситуаций управления, указывают на то, что в большинстве случаев начать любые стратегические изменения в предприятия является возможным только с помощью персонала и его потенциала. И для того, чтобы достичь позитивных результатов предприятия в конкретный момент времени следует качественно и правильно применять все ресурсы и потенциал персонала – независимо от сферы отношений (отношения с конкурентами или стратегическая перспектива предприятия). Как следствие, можно говорить о возрастающей роли человеческого фактора в области стратегических перспектив предпринимательства.

Таким образом, стратегия управления персоналом должна быть направлена на использование персонала в долгосрочной перспективе и в достижении целей предприятия.

«Стратегия управления персоналом» представляет собой объект широкого перечня научных исследований и сопоров, зачастую противоречивых.

Изучение научных трудов российских и зарубежных авторов, посвященных исследованию категории «стратегия управления персоналом» позволяет обозначить следующие подходы к дефиниции:

1. Стратегия управления персоналом – это устойчивые алгоритмы планирования применения человеческих ресурсов, а также действия, направленные на обеспечение достижения поставленных организацией целей.

2. Стратегия управления персоналом как совокупность действий, осуществляемых работниками управления, ориентированные на долгосрочную целевую установку[7;108].

Особенности «стратегия управления персоналом», можно обозначить следующие особенности:

- стратегия управления персоналом имеет непосредственную связь со стратегией предприятия в целом и выбирается из большого количества факторов;

- частью цели предприятия является цель управления персоналом (элемент общих стратегий компании и перспективного планирования ее деятельности);

- долгосрочная перспектива развития – многофакторность нацеленности на разработку и изменение мотиваций, психологических установок персонала, повышение квалификационного и профессионального уровня.

Достижение положительных результатов на каждом этапе стратегии – это значимый компонент реализации эффективной корпоративной стратегии. Другими словами, в стратегическом управлении персоналом содержится нацеленность стратегий управления персоналом в ходе общей разработки стратегии.

«Стратегия управления персоналом» строится на соединении следующих элементов менеджмента: практики и цели управления сотрудниками со стратегиями в бизнес сфере. Система позволяет менеджеру любого уровня подбирать, отбирать, (не) материально мотивировать и формировать карьерный рост работников, значимых для деятельности предприятия.

В общей стратегии предприятия разрабатывается «стратегия управления персоналом» как единая категория, что позитивно влияет на

Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

участие сотрудников управленческих служб в решении стратегической задачи предприятия на корпоративных уровнях. Высокий уровень компетентности персонала позволяет решать самостоятельно задачи в управленческой среде, тем самым делать вклад в разработку общей стратегии.

Большая часть исследователей определяет основным отличием дефиниции «стратегия управления персоналом» как наличие неразрывной связи со всеми другими стратегиями предприятия и является средством достижения остальных.

«Стратегическое управление персоналом» – это управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала предприятия с учетом происходящих и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде, позволяющее предприятию оставаться на плаву, развиваться и достигать поставленных целей в долгосрочной перспективе[2;87].

Цель служит согласованность и адекватность формирования трудового потенциала предприятия как во внутренней, так и внешней среды в ближайший длительный период[3].

«Стратегическое управление персонала» предприятия направлено на[4;34]:

- обеспечение необходимым ценностным трудовым потенциалом в условиях приоритетности потребностей внутриорганизационной культуры, что создает условия и мотивацию воспроизводство и реализации потенциала стратегического управления;

- поиск решений совершенствования организационной структуры управления в целом и, в частности. Методы стратегического управления позволяют развивать и поддерживать гибкость организационных структур;

- разграничение полномочий и трудовых функций на соответствие стратегий и подчинения.

Рассматривая сущность и содержание дефиниции «стратегическое управление персоналом», следует обратить внимание на субъект и объект.

Субъектом является служба управления персоналом предприятия и вовлеченные по роду деятельности высшие линейные и функциональные руководители. К объекту относится совокупный трудовой потенциал в целом, а также динамика движения, структурные и целевые взаимосвязи, политика в отношении персонала, технологии и методы управления, основанные на принципах стратегического управления[5;20].

Система «стратегического управления персоналом» представляет собой урегулированный и целенаправленный комплекс взаимозависимых и взаимосвязанных субъектов, объектов и средств стратегического управления персоналом, которые взаимодействуют в процессе реализации функции стратегическое управление персоналом[6;71].

Основные стадии «стратегического управления персоналом»:

- анализ: заключается в выявлении, объективной оценке факторов, а также определении угроз и вероятностей внешней среды и проведения SWOT-анализа;

- планирование: формирование цели, задачи и миссии предприятия, стратегии решения текущей ситуации и возможностей развития, и проработкой оптимальной стратегии при невозможности реализовать поставленной;

- реализация: разработка и выполнение программ, правил, процедур, регламентов и бюджетов в качестве планов на среднесрочную и краткосрочную перспективу.

Следовательно, разработка и реализация «стратегического управления персоналом" способствует:

- вовлечению, продуктивному использованию и развитию персонала согласно с миссией предприятия и ее долгосрочными целям;

- определению ответственных лиц (высшие руководители) в сфере разработки, реализации и анализа долгосрочных задач по управлению кадрами, что способствует уменьшению затратам и повышению конкурентоспособности;

- подбору и развитию специалистов необходимых категорий с учетом будущих перспектив, что влияет на эффективность работы.

Можно сделать вывод о том, что настоящее время насчитывается широкий перечень подходов к определению понятия «стратегия». Большинство исследователей пытались найти единый подход к данному определению, однако однозначным и общепризнанным понятие «стратегия» так и не стало. Можно дать стратегии следующее самое распространенное понятие.

Стратегия – принципы следований неких поведенческих моделей (с учетом поведения в прошлом). Другими словами, стратегии выражаются как совокупность методов, используемых организацией для принятия управленческих решений. Стратегии в данном случае выступают в качестве плана, с помощью которого реализуется миссия и достижение целей предприятия.

Наряду с финансовой и маркетинговой стратегиями, стратегия управления персоналом представляет собой одну из ключевых функциональных систем предприятия.

Стратегия управления персоналом представляет собой объект широкого перечня научных исследований и споров, зачастую противоречивых. Можно дать стратегии управления персоналом такое понятие. Стратегия управления персоналом как совокупность действий, осуществляемых работниками управления, ориентированные на долгосрочную целевую установку.

Стратегия управления персоналом строится на соединении следующих элементов менеджмента: практики и цели управления сотрудниками со стратегиями в бизнес сфере. Такая система позволяет руководителю любого уровня привлекать, отбирать, вознаграждать, развивать, продвигать и удерживать работников, необходимых для деятельности предприятия.

Стратегическое управление персоналом – это управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала предприятия с учетом происходящих и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде, позволяющее предприятию оставаться на плаву, развиваться и достигать поставленных целей в долгосрочной перспективе.

Цель стратегического управления персоналом - обеспечение согласованного и адекватного состояния внутренней и внешней среды для формирования трудового потенциала предприятия в ближайший длительный период.

Разработка и реализация стратегического управления персоналом способствует:

- вовлечению, продуктивному использованию и развитию персонала согласно с миссией предприятия и ее долгосрочными целям;
- определению ответственных лиц (высшие руководители) в сфере разработки, реализации и анализа долгосрочных задач по управлению кадрами, при этом целевая установка что достигается с наименьшими затратами, что повышает конкурентоспособность;
- подбору и развитию специалистов необходимых категорий с учетом будущих перспектив, что оказывает положительное влияние на эффективность работы всей предприятия.

Подводя итог, определенно стратегическое управление персоналом находится в прямой взаимосвязи со стратегическими целями предприятия. Исходя из целей и задач стратегического менеджмента, управление

Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

персоналом направлено на обеспечение предприятия квалифицированными кадрами с учетом скалывающейся ситуации и ожидаемым сценарием ее развития. Вместе с тем, наряду с целью формирования необходимого резерва кадров, стратегическое управление направлено на развитие персонала, в части внедрения инструментов оценки эффективного использования трудовых ресурсов и трудового потенциала работников согласно целям предприятия.

### **Библиографический список:**

1. Егоршин А. П. Основы управления персоналом: учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 352 с.
2. Петренко Р.Н. Совершенствование стратегического управления персоналом организации // Экономика и бизнес: теория и практика. - 2020. - № 2-2 (60). - С. 87-89.
3. Разработка стратегии управления персоналом организации [Электронный ресурс] // Мой персонал.– URL: <https://moipersonal.ru/otsenka-iattestatsiya/razrabotka-strategii-upravleniya-personalom>. (дата обращения: 20.04.2021).
4. Ружанская Л.С. Стратегический менеджмент: учебное пособие / Л.С. Ружанская, Е.А. Якимова, Д.А. Зубакина. - Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. – 112 с.
5. Сотникова С.И. Управление персоналом организации: современные технологии: учебник / С.И. Сотникова - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 513 с.
6. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 608 с.
7. Федотов К.Н. Система управления персоналом как объект стратегического управления на предприятии // Современный менеджмент: проблемы, анализ тенденций, перспективы развития: материалы II Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

международной научно-практической конференции. - Волгоград, 2020. - С. 107-108.

8. Электронная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org> / Персонал (дата обращения: 20.04.2021).

*Оригинальность 90%*