

ОСНОВЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Салашный Дмитрий Владимирович

магистрант, Белгородский государственный аграрный университет, РФ, г. Белгород

Бреславец Александр Павлович

научный руководитель, канд. экон. наук, доцент, Белгородский государственный аграрный университет, РФ, г. Белгород

В совокупности вопросов, рассматриваемых стратегической деятельности предприятия, среди которых конкурентные преимущества, стратегия развития, совершенствование организационно-экономического механизма управления, важное место занимает исследование прикладных аспектов управления персоналом, в частности, внедрение инновационных технологий, направленных на реализацию трудового потенциала предприятия посредством синергетического подхода к управлению персоналом.

Стратегическое управление персоналом – это управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих и предстоящих изменений ее внешней и внутренней среды, позволяющее организации выживать, развиваться и достигать поставленных целей в долгосрочной перспективе [1, с. 793].

Стратегическое управление персоналом предполагает управление коллективом организации на основе правильных и далеко идущих прогнозов развития организации и ее окружения. В основе этого управления лежит человеческий потенциал как основа организации [4, с. 95].

Исходя из известных уровней разработки стратегии организации (корпоративный, бизнес, функциональный), уточним, что стратегия управления персоналом как функциональная стратегия может разрабатываться на двух уровнях:

1. Для организации в целом в соответствии с ее общей стратегией – как функциональная стратегия на корпоративном, организационном уровне;
2. Для отдельных направлений деятельности (бизнеса) многоотраслевой, многоотраслевой компании - как функциональная стратегия каждого сектора бизнеса, соответствующая целям этой сферы.

В условиях стратегического управления качественные изменения происходят в сфере работы с персоналом. Они заключаются в том, что в рамках традиционных направлений кадровой работы все большее значение приобретают стратегические аспекты [2, с. 50]. В сочетании со стратегическими технологиями такие конкретные направления работы с персоналом, как планирование потребности в персонале, подбор, оценка бизнеса, обучение и другие, выступают составляющими стратегии управления персоналом, приобретают новое качество и единую целевую направленность, созвучную поставленным целям и стратегические цели организации.

Концепция стратегического управления персоналом включает:

1. Ситуационный анализ, а также прогноз всего спектра производственных, предпринимательских, внутренних и внешних факторов;

2. Потенциал исследований и разработок;
3. Система управления и организационные формы;
4. Внутренние принципы организации труда.

Таким образом, стратегическое управление должно включать в себя не только определение общего курса деятельности организации, но и повышение мотивации и заинтересованности всех сотрудников в его реализации [3, с. 162].

Сущность стратегического управления персоналом заключается в ответе на три важнейших вопроса:

1. Где сейчас находится организация и ее сотрудники;
2. В каком направлении, по мнению высшего руководства, должен развиваться персонал в соответствии со стратегией развития компании;
3. Как должен развиваться персонал, чтобы стать тем, что требуется для выполнения новых задач компании в будущем.

В каждом конкретном случае стратегия управления персоналом может охватывать не все, а только отдельные ее компоненты, причем набор этих компонентов будет различным в зависимости от целей и стратегии организации, целей и стратегии управления персоналом.

Список литературы:

1. Божченко Ж.А., Голованева Е.А. Повышение мотивации труда работников аграрного производства// Экономика и предпринимательство. – 2015. – №8-2(61). – С. 792-795.
2. Бреславец, А. П. Нейрономическое моделирование развития регионального АПК в условиях кризиса и введения санкций против России / А. П. Бреславец, С. М. Ягуткин, Е. С. Ягуткина // Инновации в АПК: проблемы и перспективы. – 2014. – № 4(4). – С. 45-54.
3. Гончаренко О.В., Парменов А.В. Эффективность использования трудовых ресурсов в АПК// Инновационные решения в аграрной науке – взгляд в будущее: Мат-лы XXIV Межд. науч.-произв. конф. В 2 томах, Майский, 27-28 мая 2020 года. – Майский: Белг. гос. агр. ун-т им. В.Я. Горина, 2020. – С. 162.
4. Проблемы формирования инновационной среды в аграрном вузе и пути их решения / А. Ф. Дорофеев, А. П. Бреславец, Р. В. Фомин [и др.] // Уникальные исследования XXI века. – 2015. – № 4(4). – С. 91-114.