

ТИПЫ СТРАТЕГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ, ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Волонт Елена Сергеевна

магистрант, Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, РФ, г. Красноярск

Аннотация. В статье рассмотрены типы стратегий управления персоналом в организациях строительной отрасли Российской Федерации, на которые необходимо обратить внимание при разработке современных технологий управления человеческими ресурсами для эффективной экономической деятельности.

Abstract. The article considers the types of personnel management strategies in the organizations of the construction industry of the Russian Federation, which should be paid attention to when developing modern technologies of human resources management for effective economic activity.

Ключевые слова: организации строительной отрасли, стратегическое управление, управление персоналом, человеческие ресурсы.

Keywords: organizations of the construction industry, strategic management, personnel management, human resources.

В строительной отрасли организации осуществляют свою деятельность в очень широкой области и имеют дифференцированную специфику деятельности.

Деятельность организаций строительной отрасли происходит в условиях динамизма, усиленной конкуренции. Это требует от руководителей умений оперативно принимать решения, быть готовым к постоянным и серьезным преобразованиям.

Одной из важнейших задач строительных организаций в новых экономических условиях является выбор оптимальной стратегии управления персоналом для организаций строительной отрасли, которая могла бы наиболее соответствовать целям, задачам и условиям выполнения поставленных задач.

Руководителям необходимо применять эффективные стратегии управления персоналом и стратегии развития кадрового потенциала организации — эти составляющие являются основой успешной работы строительных организаций, поскольку в современное время деятельность строительных организаций направлена на обеспечение её конкурентоспособности и востребованности строительной продукции, услуг.

Вопросам использования кадров в строительной отрасли, часто уделяется меньшее значение, как меньше уделяется внимания стратегической роли персонала. Поэтому в настоящее время данная проблема требует внимания и разработке основных подходов к ее решению в рыночных условиях.

Наиболее часто стратегий управления персоналом, определяют, как совокупность действий и

последовательность принимаемых решений, которые позволяют оценить, проанализировать и выработать необходимую систему воздействия на персонал для реализации выбранной стратегии организации.

Разработка системы воздействия на персонал для реализации выбранной стратегии является важнейшей задачей любого предприятия, важно сформировать на предприятии современную и дееспособную систему управления персоналом. Наибольшее социально-экономическое значение представляет решение проблемы разработки стратегии управления персоналом и взаимосвязи ее с бизнес-стратегией организации.

Разработанная стратегия управления персоналом может стать эффективным инструментом корпоративного развития и повышения конкурентоспособности компании.

Классификация стратегий управления персоналом в зависимости от способа реализации стратегии в организации основывается на том, каким образом она реализуется в организации.

Существует некая классификация стратегий управления персоналом в зависимости от отношений, например *сотрудников* к организации, это может проявляться такими характеристиками, как деловая активность, особенности организационного поведения; отношение руководителей всех уровней управления непосредственно к персоналу, что отражено в принципах кадровой политики.

Для разработки стратегии управления персоналом важно учитывать такие планирование потребности в персонале, анализ необходимого персонала, рационализация численности, определение качественной потребности в персонале, выявление профессионально-квалификационных требований, оптимизация привлечения персонала, особенности оплаты труда отдельных категорий работников и разработка систем оплаты труда, планирование профессионального развития сотрудников, обеспечение уровня квалификации работников, определение методов оценки персонала, планирование затрат на персонал, определение потребности в финансовых ресурсах, которые необходимы для обеспечения социальных гарантий и компенсаций работникам.

В настоящее время выделяют следующие типы стратегий управления персоналом, которые зависят от характера проводимой политики организации: потребительская, партнерская, идентификационная, деструктивная.

1. Если между сотрудником и организацией нет общей цели и ценностей, но присутствуют интересы: у организации к работнику как «рабочей силе», при этом сотрудник использует ресурсы организации для удовлетворения своих потребности, такую стратегию называют - потребительская.
2. Партнерская основывается на том, что у сотрудника и организации имеют место взаимовыгодные партнерские отношения, а цели и ценности согласованы, развитие сотрудника обеспечивается организацией, в свою очередь, сотрудник увеличивает свой вклад в ее деятельность.
3. Идентификационная стратегия. При данной стратегии отношения строятся на основе совпадения целей и ценностей; движущей силой реализации потенциала сотрудника является развитие организации, при этом организация развивается, если развивается каждый сотрудник.
4. Негативный вариант стратегии - это деструктивная. При таком варианте сотрудники и организация не признают цели и ценности друг друга; развитие происходит независимо, может принимать деструктивный характер, когда сотрудник и организация подрывают репутацию друг друга.

Руководство организации для разработки, реализации и выбора типа стратегии управления персоналом в любой момент могло ответить на такие вопросы в которых заключается сущность стратегического управления.

Руководитель должен понимать в каком состоянии сейчас находится организация и ее персонал, какие должны быть произведены изменения в качественном и количественном составе персонала, каким образом можно произведены изменения, чтобы выполнить

стратегические будущие задачи. Формирование стратегии управления персоналом является одной из приоритетных задач менеджеров по управлению персоналом. Среди основных стратегий можно акцентировать внимание на следующих видах:

Предпринимательская стратегия. Специфика этой стратегии связана с тем, что организация ориентируется на создание принципиально новых инновационных действий и решений. При такой стратегии главной задачей менеджеров по управлению персоналом является привлечение специалистов, обладающих высоким творческим потенциалом, которые умеют работать в ситуации неопределенности, и которые ориентированы на достижение результатов организации. При этом наиважнейшей задачей становится удержание ключевых сотрудников, чтобы реализовывать стратегию компании.

Стратегия динамического роста применима при условиях выхода организации на экономический рынок с новыми товарами, услугами, при большом спросе, организации необходимо фактически, обеспечить рост своих ресурсов. При этой стратегии фокус нацелен на создание стратегических карт предприятия, стандартных процессов и целей. Основная стратегия управления человеческими ресурсами заключается в создании систем масштабного подбора специалистов и всеобщего обучения сотрудников. Стратегия прибыльности, типичная стратегия строительных организаций со стандартным продуктом на конкурентном и насыщенном рынке. Основная цель, обеспечивающая рост прибыли компании, — это сокращение издержек. В рамках этой стратегии персонал в компании привлекается минимально. Для сокращения издержек, предпринимаются меры, для повышения эффективности работы сотрудников.

Ликвидационная стратегия - стратегия прибыльности стратегия связана с фактическим банкротством и ликвидацией предприятия. Стратегия управления персоналом будет направлена на сокращение персонала, с учетом законодательства.

Стратегия круга - циклическая стратегия, связана с ориентацией организации на выживание в условиях падения рынков. Основная задача состоит в том, чтобы сохранить сотрудников, отвечающих за ключевые компетенции компании и найти способы дальнейшего развития предприятия. Основной стратегией управления персоналом будет разработка системы мотивации ключевых сотрудников и направлена на удержание специалистов.

От выбранного типа, бизнес-стратегии в организациях строительной отрасли, можно выбрать определенную стратегию управления персоналом для достижения запланированных целей организации и эффективной экономической деятельности, поскольку стратегия управления персоналом основывается на общей стратегии развития строительной организации.

Список литературы:

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / Пер. с англ. под. ред. С.К. Мордовина. — СПб.: Питер, 2008. — 832
2. Основы управления персоналом: учебное пособие: / А. П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2015. - 351 с.
3. Elibrary.ru: научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – М.: ИнтраПлюс, 2017. – Режим доступа: <http://www.elibrary.ru>, свободный. – Загл. с экрана. (Дата обращения: 06.12.2019)
4. Система управления персоналом организации: основные функции, организационная структура [Электронный ресурс]: <https://studfile.net/preview/6267449/page/2/> (Дата обращения: 06.12.2019)