

Лобик Александр Викторович

Магистрант

Направление: Экономика

Магистерская программа: Экономика фирмы

Стратегическое управление человеческими ресурсами в компании

Аннотация. Важнейшая составляющая управления предприятием, такая как человеческие ресурсы, продолжает оставаться наиболее слабым звеном в общей системе управления – это актуальная проблема для большинства компаний. В данной работе показано, что стратегическое управление человеческими ресурсами занимается взаимоотношениями между управлением человеческими ресурсами и стратегическим управлением данной организацией.

Ключевые слова: человек, человеческие ресурсы, управление человеческими ресурсами, стратегическое управление человеческими ресурсами.

В соответствии с Конституцией РФ «человек, его права и свободы являются высшей ценностью». А в трудовых отношениях человек – не только основная ценность общества, но и важнейший ресурс организации [1, с. 12].

Человеческий фактор «кроется» в высокопрофессиональном кадровом потенциале персонала организации и управленческой деятельности менеджеров, организующих его использование. Природа происхождения человеческого фактора определяется наличием у человека психофизиологических резервов, заложенных в него в процессе исторического развития.

Человек, мотивированный на высокопродуктивную деятельность, поставленный в условия, стимулирующие его интеллектуальный или физический труд, способен увеличить свой потенциал во много раз [2, с. 75].

Человеческие ресурсы – это совокупность описывающих ресурсную трудовую составляющую характеристик работников организации, то есть персонал и его качества, соотнесенные с конкретным рабочим местом, социальных и культурных характеристик, а также личностно-психологические свойства людей, проявляющиеся в их отношении к предприятию, поставленным задачам, окружающим их коллегам и руководителям.

Специфика человеческих ресурсов состоит в следующем. Люди наделены интеллектом, следовательно, их реакция на внешнее воздействие эмоционально-осмысленная, а не механическая. Вследствие обладания интеллектом люди способны к постоянному совершенствованию и развитию, что является наиболее важным и долговременным источником повышения эффективности любого общества или предприятия, организации. Люди выбирают конкретный вид деятельности исходя из своих потребностей, опираясь на которые осознанно ставят перед собой определенные цели.

Данные особенности как раз и определяют происходящие изменения, проявляющиеся в переходе от «кадровой политики» и управления персоналом к управлению человеческим потенциалом.

Кроме того, резко возросшая конкуренция, усиление внимания предприятий к вопросам снижения издержек, изменения в организационных структурах, резко возросшая роль знаний и борьба за таланты и другие тенденции, происходящие в экономике – все это вместе привело к расширению деятельности, связанной с формированием человеческого потенциала предприятия, которая вытесняет концепцию и практику работы с человеком на производстве, ограниченную только проблемами «отдела кадров» [3, с. 152].

© Человеческий потенциал организации – это знания, информация, опыт персонала управления, организационные возможности, информационные каналы организации, которые она использует в своей производственной деятельности.

В наши дни становится все более очевидным, что не только труд или капитал являются источником прибыли предприятия, а скорее вся система, в которой производится и потребляется его продукция.

В этой системе есть и коммерческие идеи, и знания, и информация. В связи с этим человеческий потенциал еще в большей степени обособляется в относительно самостоятельный объект экономических и управленческих отношений.

Руководители организаций и компаний начинают осознавать тот факт, что наиболее ценным потенциалом, которым они располагают, являются знания и опыт работающих у них сотрудников, и прежде всего персонала управления. Человеческий потенциал может дать и уже дает многим из них значительное конкурентное преимущество. От того, как организации используют свой человеческий потенциал, зависит не только их успех, но и способность выжить в жестких условиях конкуренции.

Все чаще высокие результаты деятельности организаций обусловлены удачно найденными решениями в сфере управления. Это управление направлено, в том числе на то, чтобы идеи, возникающие у одних работников, разделялись другими работниками фирмы, чтобы постоянно генерировались новые решения актуальных проблем данной организации.

Формирование и использование человеческого потенциала в организации определяется тем, как повышается компетенция работников организации и как она используется в целях повышения конкурентоспособности организации в целом. Компетенция работников увеличивается путем их обучения, проведения тренингов, формирования соответствующей корпоративной культуры [4, с. 213]

Руководители большинства отечественных организаций концентрируют внимание на управлении производством, финансами, маркетингом, в то время как совершенствование такой важнейшей составляющей управления предприятием, как человеческие ресурсы, продолжает оставаться наиболее слабым звеном в общей системе управления.

Ряд авторов употребляет понятия «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом» как синонимы, другая группа авторов считает, что термин «управление человеческими ресурсами» акцентирует внимание на стратегических аспектах принятия кадровых решений, а понятие «управление персоналом» в большей мере характеризует повседневную оперативную работу с кадрами. Управление человеческими ресурсами – это подход к управлению персоналом предприятия, при котором сотрудники рассматриваются как наиболее ценный ресурс в конкурентной борьбе, который необходимо мотивировать и развивать для достижения стратегических целей организации.

Основная цель управления человеческими ресурсами состоит в том, чтобы обеспечить организацию такими работниками, которые позволят организации эффективно достигать своих целей. В современных условиях, когда персонал предприятия оказывается критически важным ресурсом, одна из основных задач руководителей служб по управлению человеческими ресурсами состоит в том, чтобы участвовать в формировании стратегии предприятия, исходя из состояния человеческих ресурсов.

Персонал является важным ресурсом любой организации, и его активное участие повышает способность организации создавать ценность для заинтересованных сторон. Высшему руководству следует, за счет своей лидирующей роли, формировать и поддерживать коллективное видение, коллективные ценности и внутреннюю среду, в которой персонал может быть полностью вовлечен в достижение целей организации [5, с. 145].

Поскольку персонал является самым ценным и важным ресурсом любой организации, необходимо предусмотреть, чтобы условия его труда способствовали индивидуальному росту, обучению, передаче знаний и согласованности действий.

Менеджмент человеческих ресурсов должен быть основан на планомерном, прозрачном, этичном и социально ответственном подходе.

Таким образом, в управлении человеческими ресурсами работники признаются ценнейшим активом организации. Управление человеческими

ресурсами логично встраивается в систему стратегического менеджмента организации и становится сердцевиной, узловой составляющей эффективного функционирования и развития компании.

Управление человеческими ресурсами является более широким концептуальным понятием, нежели управление персоналом, оно не рассматривается как альтернатива традиционному управлению, а лишь отражает эволюцию этого вида управленческой деятельности.

Тем самым управление человеческими ресурсами предстает как новая, более совершенная модель управления людьми в организации. Переход от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами является закономерным явлением современного этапа общественного развития [3, с. 154].

Стратегическое управление человеческими ресурсами – это подход к принятию решений по поводу намерений и планов организации, касающихся стратегии, политики и практики отношений трудового найма, поиска и отбора сотрудников, обучения, развития, управления показателями работы, вознаграждения и трудовых отношений. Стратегии, разработанные с помощью стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами, являются основными компонентами стратегии организации. Стратегическое управление человеческими ресурсами занимается взаимоотношениями между управлением человеческими ресурсами и стратегическим управлением данной организацией.

Стратегическое управление человеческими ресурсами касается общего направления, которому данная организация намерена следовать, чтобы при помощи работников достичь своих целей. Поскольку интеллектуальный капитал является основным источником конкурентного преимущества и в конечном счете именно люди реализуют разработанный стратегический план, высшее руководство, разрабатывая корпоративную стратегию, должно принимать во внимание эти ключевые моменты.

Литература

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 дек.; СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

2. Дейнека А.В, Беспалько В.А., Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров. М.: Дашков и К, 2013.

3. Лапин М. А. Стратегическое управление. 3-е изд., доп. и пер. М.: Омега-Л, 2014.

4. Гапоненко А.Л., Панкрухин А.П. Стратегическое управление: Учебник. М.: Омега-Л, 2013.

5. Люкшинов А.Н. Стратегический менеджмент: Учебное пособие для вузов. М.: Юнити-Дана, 2014.

© Бюллетень магистранта 2016 год №7