

Пак Дмитрий Анатольевич

Магистрант

Направление: Менеджмент

Магистерская программа: Стратегический менеджмент

Концепция и суть кадровой стратегии предприятия

Аннотация. В статье рассмотрен исторический аспект кадровой стратегии в России: изменения, переход от советской модели управления к современным подходам, что позволяет лучше понять контекст и эволюцию кадровой политики, а также подчеркивает необходимость адаптации кадровых стратегий к новым экономическим условиям и требованиям, а также акцентирует внимание на необходимости комплексного подхода к управлению человеческим капиталом, что является актуальным в условиях динамично меняющегося рынка.

Ключевые слова: концепция, предприятие, кадры, экономика, стратегия.

Развитие технологий и инноваций в управлении человеческими ресурсами является неотъемлемым условием для успеха в современном экономическом ландшафте, где человеческий капитал играет центральную роль. В эпоху экономики, человеческие ресурсы становятся двигателем прогресса, выступая главным источником интеллектуального потенциала и ключевым фактором экономического роста [9, с. 176].

В рыночной экономике основной целью управления компанией является оптимизация долгосрочной прибыльности, что достигается через повышение эффективности труда. Это напрямую связано с разработкой и реализацией стратегических кадровых решений, включающих тщательное планирование персонала, что становится залогом успешного функционирования предприятия [1, с. 96]

Для обеспечения конкурентоспособности и устойчивости бизнеса необходимо внедрение комплексного подхода к управлению человеческим капиталом,

включающего разработку и реализацию стратегических кадровых решений. Такой подход способствует не только экономической, но и социальной эффективности использования персонала. Особое внимание в динамично меняющихся условиях экономики и общества уделяется анализу структуры, методов и инструментов кадрового планирования, что позволяет адаптироваться к новым вызовам и требованиям рынка.

В советский период кадровая стратегия была четко контролируема партийными структурами и определялась идеологией КПСС. Однако смена политической элиты, развитие экономики и усложнение технологических процессов привели к необходимости пересмотра подходов к кадровой стратегии. Современные исследования в области управления персоналом нацелены на повышение эффективности кадрового планирования и адаптацию его к рыночным условиям [8, с. 660].

Несмотря на значительное внимание кадровой стратегии в современных исследованиях, российская школа управления персоналом все еще относительно молода и активно продвигается, особенно в условиях формирования рыночных отношений.

Классическая теория управления персоналом, разработанная Ф. Тейлором, А. Файолем и другими выдающимися учеными, отличалась упором на трудовые ресурсы как на затраты рабочего времени. Однако современная кадровая стратегия стремится к более широкому пониманию роли человеческого капитала и его эффективного управления в условиях современной экономики.

Теории человеческих отношений, представленные работами ученых таких как Э. Мэйо, К. Арджерис и других, акцентируют внимание на значимости работника как активного участника управления, а также на влиянии человеческого фактора на формирование взаимоотношений между руководством, исполнителями и другими работниками. Кадровое планирование в таких теориях обычно осуществляется на уровне высшего руководства предприятия [2, с. 57].

В рамках теорий человеческих ресурсов, разработанных такими учеными как А. Маслоу, Ф. Герцберг и др., человек рассматривается как неотъемлемая часть

организации, субъект трудовых отношений. В этих теориях большое внимание уделяется созданию систем управления персоналом, охватывающих широкий спектр задач, включая планирование найма и адаптации новых сотрудников, разработку социальных программ, активное вовлечение работников в управленческие процессы, стимулирование творческого труда. Также признается экономическая целесообразность затрат на планирование найма, обучение и развитие персонала. Теория анализа человеческих ресурсов, предложенная Э. Флэмхольцем, подчеркивает значимость оценки экономической ценности кандидатов для определения их потенциала внесения выгоды в деятельность компании [6, с. 103].

В современных исследованиях управления персоналом, ведущих учеными, такими как Питер Т., Уотерман Р., акцент смещается в сторону изучения человеческого фактора и инновационных принципов управления персоналом. Важное значение придается формированию кадровой стратегии, основанной на управленческой культуре, поощрении творчества сотрудников, децентрализации управления и стимулировании инноваций. Ученые также отмечают, что функция управления кадрами связана с идентификацией, оценкой, координацией и контролем человеческого фактора как основного элемента системы управления предприятием [3, с. 42].

Опыт зарубежных стран в области кадрового планирования базируется на утвержденных общественных ценностях и сформированных системах управления персоналом. Например, в Англии акцент делается на уважении к личности работника и создании систем мотивации и поощрения, а планирование кадровых ресурсов ориентировано на стимулирование постоянного профессионального роста. В США корпорации применяют точные математические модели для планирования кадровых ресурсов и строят системы управления персоналом на принципах конкуренции, индивидуализма и зависимости дохода от прибыли компании. В Японии кадровое планирование основывается на традициях, коллективизме и социальной ориентации, что выражается в создании системы долгосрочного кадрового планирования и активной ротации персонала [5, с. 33].

В России часто отмечается отсутствие сформулированной кадровой политики и предпочтение быстрому поиску персонала при наличии вакансий. Однако это приводит к неэффективному использованию кадрового ресурса и создает угрозу для будущего развития предприятий и общества в целом.

Отечественная литература обычно выделяет два основных аспекта кадрового планирования:

1. Привлечение и управление кадрами: этот аспект включает в себя разработку плана мероприятий по привлечению работников необходимой квалификации, их использованию, сохранению, развитию и увольнению. В процессе кадрового планирования происходит расчет профессионально – квалификационной структуры, определение общей и дополнительной потребности в персонале, а также контроль за рациональным использованием кадров;

2. Оптимальное использование кадровых ресурсов: этот аспект кадрового планирования направлен на создание условий для максимального раскрытия потенциала сотрудников и их мотивации, несмотря на противоречия между производственными требованиями и интересами работников. Это также включает в себя разработку программ по работе с персоналом, которые обеспечивают оптимальное использование кадровых ресурсов и мотивацию работников [4, с. 72].

Кроме того, рассматривается разделение кадрового планирования на долгосрочное, среднесрочное и краткосрочное, в зависимости от стратегических и тактических целей организации.

Кадровая стратегия также рассматривается как часть общего процесса управления персоналом, который включает в себя широкий спектр процессов и систем, таких как специализация труда, лидерство, правовые аспекты, оценка труда, компенсация, обучение и развитие.

Отмечается, что кадровая стратегия представляет собой комплексную задачу, зависящую от множества переменных, таких как инновационные изменения, демографическая ситуация, конкуренция и государственная политика.

Основной задачей кадровой стратегии является обеспечение максимальной экономической эффективности кадровых ресурсов и удовлетворение как экономических, так и социальных потребностей, и интересов работников [7, с. 40].

На разных этапах жизненного цикла предприятия перед кадровой стратегией ставятся разные задачи, такие как разделение труда и формирование организационной структуры на стадии формирования, увеличение численности трудового коллектива и построение системы материального стимулирования на стадии роста, стабилизации кадрового состава и повышение профессионально – кадрового уровня на стадии стабилизации, диагностика кадрового потенциала и оптимизация рабочих мест на стадии спада или рецессии.

Кадровая стратегия представляет собой систему долгосрочных планов и действий, направленных на управление человеческими ресурсами организации с целью достижения стратегических целей и обеспечения конкурентоспособности предприятия. Это комплексный подход к управлению персоналом, который основывается на анализе потребностей бизнеса, оценке кадрового потенциала и разработке соответствующих стратегий и тактик [10, с. 33].

Литература

1. Авдеева Е.А., Давыдова Т.Е., Талми М.Ю. Роль цифровизации в совершенствовании кадровой экосистемы компании // Цифровая и отраслевая экономика. 2024. № 3(35). С. 96-101.
2. Бунтовская Л.Л. Эффективное использование маркетинговых стратегий для формирования кадрового потенциала в компанию // Торговля и рынок. 2023. Т. 1. № 3(67). С. 57-62.
3. Галюк А.Д., Мельникова Н.И. Совершенствование системы электронного кадрового документооборота компании с учетом задач цифровой трансформации / Управление персоналом в условиях глобальных рисков. – Екатеринбург: Уральский государственный университет путей сообщения, 2024. С. 42-48.

4. Кицура Д.Д. Теоретический разбор совершенствования имиджа компании и стратегии формирования имиджа // Вестник науки. 2023. Т. 3. № 11(68). С. 72-92.

5. Ли Ю. Совершенствование стратегии развития технологической компании: на примере Oppo Mobile telecommunications Corp., Ltd / Ломоносов-2024 (секция «Управление бизнесом в цифровой экономике»). Ломоносовские чтения - 2024 (секция «Управление корпоративными инновациями»). – Москва: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова Издательский Дом (типография), 2024. С. 33-34.

6. Логунова И.В. Практика реализации кадровой стратегии ведущих российских компаний // Синтез наук: актуальные проблемы науки и практики в условиях современных глобальных трансформаций. – Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2024. С. 103-109.

7. Овчинникова О.П., Островская А.А., Летуновский О.Н. Формирование кадровой стратегии компании в концепции индустрии 5.0 // Экономика и управление: проблемы, решения. 2023. Т. 5, № 10(139). С. 40-45.

8. Смирнова О.А. Совершенствование кадрового риска в целях повышения эффективности деятельности логистической компании / О.А. Смирнова, И.В. Чевычелова // Стратегическое управление цифровой трансформацией интеллектуальной экономики и промышленности в новой реальности: Монография. – Санкт-Петербург: ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2024. С. 660-676.

9. Толочко Д.Е. Исследование процессов формирования и реализации кадровой стратегии компании в период санкционного давления / Современные инновационные технологии и проблемы устойчивого развития в условиях цифровой экономики. – Минск: Информационно-вычислительный центр Минфина Республики Беларусь, 2024. С. 176-178.

10. Хализова Д.Д. Анализ стратегии и кадровой политики компании ООО «Молодо-Зелено» // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2023. № 6(82). С. 33-37.