

Сысоев Дмитрий Викторович

Магистрант

Направление: Экономика

Магистерская программа: Экономика фирмы

Содержание процесса стратегического управления персоналом

Аннотация. В статье рассмотрен процесс управления персоналом, включающий следующие стадии: исследование характеристик внешней и внутренней среды; определение стратегических цели и задач управления персоналом во взаимосвязи с целью и задачами управления функционирования организацией на предстоящий период; выработка и выбор стратегии, отбор технологий и инструментов управления персоналом; реализация стратегии на практике; контроль эффективности реализации стратегии.

Ключевые слова: стратегия, стратегическое управление, управление персоналом, контроллинг.

Стратегическое управление персоналом, как и всякая управленческая деятельность, представляет собой процесс взаимодействия субъекта и объекта управления, реализуемый в соответствии с корпоративными принципами на основе имеющихся ресурсов посредством разработки и осуществления технологии и мероприятий, обеспечивающих достижение цели и решения задач управления персоналом [3, с. 106].

Кроме того, необходимо отметить, что стратегическое управление персоналом имеет и обязательную нормативную основу: трудовое законодательство в продолжение гарантий трудовых прав, предусмотренных Конституцией Российской Федерации, принятой всенародным голосованием 12 декабря 1993 г., устанавливает минимальные гарантии правового статуса работника, а также определяет основы договорного регулирования трудовых отношений между работником и работодателем. Нормативные требования к

содержанию и форме трудовых отношений должны учитываться при разработке и реализации стратегических решений по управлению персоналом [1].

В качестве основного акта федерального законодательства, требования которого должны учитываться при разработке стратегии управления персоналом, следует назвать Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ [2].

Процесс управления персоналом требует методологического и ресурсного обеспечения, а также контроля эффективности управления. Указанное обуславливает необходимость упорядочения управленческих отношений в рассматриваемой сфере и системного подхода к организации и реализации управленческого процесса. Отсюда, целесообразно систематизировать процесс управления персоналом, выявив основные его стадии и их содержание.

В теории менеджмента единого подхода к перечню стадий стратегического управления персоналом не выработано, однако содержание управленческой деятельности на таких стадиях во многом совпадает [3, с. 107].

Автором для целей методологического обеспечения процесса стратегического управления персоналом предлагается рассматривать процесс как последовательную смену стадий, каждая из которых имеет собственное содержание, а именно:

Первая стадия – исследование характеристик внешней и внутренней среды. Названная стадия должна рассматриваться в качестве базовой, исходной, поскольку именно она выступает основой стратегического управления фирмы в целом и, соответственно, управления персоналом.

На названной стадии фирма определяет собственную миссию (центральное предназначение функционирования и развития фирмы) и стратегические цели и задачи развития в долгосрочной перспективе. Кроме того, фирма выбирает форму поведения на рынке в целях взаимодействия с клиентами и конкурентами, которая позволит осуществить надлежащим образом поставленные цели и задачи функционирования и развития фирмы.

Вторая стадия – определение стратегической цели и задач управления персоналом. Эта стадия крайне важна для эффективного управления персоналом фирмы, поскольку именно здесь определяются итоговые цели и задачи, для которых реализуются управленческие механизмы в отношении персонала.

Здесь субъект управления должен определить следующие параметры, имеющие значение для выбора стратегии, а также технологии и инструментов реализации стратегии:

- необходимые и желаемые результаты, для достижения которых организуется и реализуется управление персоналом на конкретном этапе функционирования организации, т.е. цели и задачи осуществления стратегии управления персоналом;

- период, в течение которого планируется достигнуть цели и решить задачи управления персоналом;

- ключевые факторы внешней среды, способные оказать существенное влияние на фирму в планируемом периоде; степень такого влияния;

- источники и объемов ресурсов, имеющихся в фирме для реализации стратегии, в том числе финансовая база, выделяемая для реализации стратегии управления персоналом;

- субъекты, ответственные за разработку и реализацию стратегии. Сюда входят не только высшее руководство и непосредственно кадровая служба, но и руководители профильных отделений фирмы, поскольку только они обладают необходимой исходной информацией для решения отдельных вопросов стратегического управления персоналом;

- определение контрольных показателей, которые позволят определить эффективность реализации стратегии и, соответственно, оценить деятельность субъектов, реализующих стратегию [4, с. 51].

Третья стадия – выработка и выбор стратегии, отбор технологий и инструментов управления персоналом.

Четвертая стадия – реализация стратегии на практике. Указанный этап предполагает реализацию ответственными субъектами стратегии управления посредством фирмы и реализации предусмотренных технологий и мероприятий за счет выделенных ресурсов. Эта стадия требует четкого документального оформления, оперативного контроля;

Пятая стадия – контроль эффективности реализации стратегии. Важнейший этап всякой управленческой деятельности – это этап контроллинга. Иными словами, все разработанные и реализованные мероприятия должны оцениваться с позиции их эффективности и позиции достижения тех целей и задач, для которых они учреждались и реализовывались. При этом практика работы с персоналом в российских фирмах позволяет утверждать, что контроль эффективности реализации мероприятий, технологий и стратегии управления персоналом в целом фирмами не реализуются [4, с. 52].

Таким образом, процесс стратегического управления персоналом как сложная управленческая деятельность требует внутренней упорядоченности и структуризации. Для наиболее эффективной разработки и реализации стратегии управления персоналом целесообразно рассматривать такое управление как процесс, включающий следующие стадии: исследование характеристик внешней и внутренней среды; определение стратегических цели и задач управления персоналом во взаимосвязи с целью и задачами управления функционирования организацией на предстоящий период; выработка и выбор стратегии, отбор технологий и инструментов управления персоналом; реализация стратегии на практике; контроль эффективности реализации стратегии.

Литература

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 06.01.2023).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 06.01.2023).

3. Алексеева Н.И. Стратегическое управление персоналом предприятия // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности. 2019. № 8.

4. Хайров А.Р. Основы стратегического управления персоналом предприятия // Тенденции развития науки и образования. 2019. № 52.

© Бюллетень магистранта 2023 год №2