

OBJECTIFICATION OF STRATEGIC PERSONNEL MANAGEMENT ISSUES IN MODERN CONDITIONS

Dyudyun T.Yu.¹, Strokov M.I.² (Russian Federation)

¹Dyudyun Tatiana Yuryevna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor;

²Strokov Maxim Igorevich – Master's Student,
DEPARTMENT OF ECONOMICS AND MANAGEMENT,
BRANCH IN STUPINO
MOSCOW UNIVERSITY OF FINANCE AND LAW – MFUA,
STUPINO

Abstract: *in the presented article, at the theoretical level of research, significant issues of objectification of strategic personnel management in modern conditions are reflected. Attention is paid to the essence and role of strategic management in ensuring the sustainable development of the organization. The authors identified the problems of strategic personnel management of the organization. It was actualized that the fundamental strategic development of any organization depends more on the competence of its personnel, their professional and individual qualities; interaction of employees with the highest level of managerial and professional competencies.*

Keywords: *strategic personnel management, personnel policy, HR strategy, organization development.*

ОБЪЕКТИВИЗАЦИЯ ВОПРОСОВ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Дюдюн Т.Ю.¹, Строков М.И.² (Российская Федерация)

¹Дюдюн Татьяна Юрьевна – кандидат экономических наук, доцент;

²Строков Максим Игоревич – магистрант,
кафедра экономики и менеджмента,
Ступинский филиал

Московский финансово-юридический университет – МФЮА,
г. Ступино

Аннотация: *в представленной статье на теоретическом уровне исследования отражены значимые вопросы объективизации стратегического управления персоналом в современных условиях. Уделено внимание сущности и роли стратегического управления в обеспечении устойчивого развития организации. Авторами определены проблемы стратегического управления персоналом организации. Было актуализировано, что фундаментальное стратегическое развитие любой организации в большей степени зависит от компетентности ее кадров,*

их профессиональных и индивидуальных качеств; взаимодействия сотрудников, обладающих наиболее высоким уровнем управленческих и профессиональных компетенций.

Ключевые слова: *стратегическое управление персоналом, кадровая политика, HR-стратегия, развитие организации.*

УДК 338.2

В настоящее время, в процессе трансформации подходов управления персоналом в связи с пандемией и экономической ситуацией, перед большинством организаций в целом и HR в частности остро стоит вопрос: что же делать с HR-стратегией? HR-стратегия должна быть отражением целей общей стратегии организации и, по возможности, содержать анализ, статистику и расчеты по всем бизнес-метрикам (маркетинговых показателям эффективности).

HR-стратегия и ее разработка для предприятия – это не личная интерпретация руководства «как оно видит организацию через 5 лет», а продукт анализа общей стратегии и понимания: куда движется бизнес, какие перед ним стоят задачи и какой вектор управления персонала для достижения максимального результата станет наиболее эффективным.

2020 и 2021 годы показали, что хорошая кадровая стратегия должна быть гибкой. Многие организации были вынуждены в очень короткий срок адаптироваться к новым обстоятельствам. В том числе и в сфере HR. Вот почему HR-лидеры должны идти в ногу с современными тенденциями в области управления персоналом и соответствующим образом адаптировать процессы. Рассмотрение вопроса о стратегическом управлении персоналом в современной организации требует уточнения термина стратегического управления организацией.

Стратегическое управление – это скорее всего некая философия либо идеология бизнеса и менеджмента. И каждый отдельный менеджер ее понимает и реализует в значительной мере по-своему [1].

Вместе с тем, конечно, существуют рекомендации, правила и логические схемы анализа проблем и выбора стратегии, и также осуществления стратегического управления и практической реализации стратегии.

Стратегическое управление обусловлено постоянным процессом управления предприятием, направленным на разработку и дальнейшее внедрение стратегии, причем стратегия является связующим звеном между его целями и линией поведения организации, выбранной для их достижения.

А главная цель управления в системе менеджмента заключена в реализации миссии предприятия, усиления его конкурентных

преимуществ, снижении затрат и реальной помощи в достижении запланированных желаемых показателей [3].

Преимущества стратегического управления можно увидеть на рис. 1.

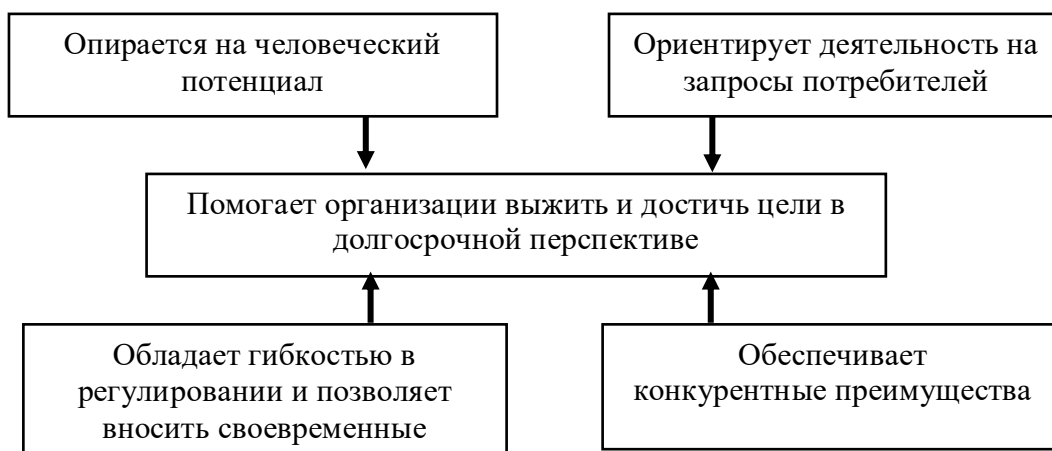


Рис. 1. Преимущества стратегического управления [3]

Выделим некоторые преимущества, дающие подготовкой и дальнейшим внедрением стратегии управления персоналом современной организации:

- поиск и отбор высококвалифицированных кадров, их удержание, и дальнейшее развитие сотрудников осуществляется не стихийно, а согласно видения и миссии предприятия, и также долгосрочных задач;
- высшее руководство ответственно за создание, реализацию и анализ долгосрочных задач в сфере управления персоналом организации;
- присутствует взаимосвязь между долгосрочными задачами управления персоналом организации и ее общей стратегией.

Вместе с тем, необходимо отметить, что в большинстве организаций отсутствуют разработанные технологии подготовки/ реализации стратегического кадрового управления, и именно это одна из главных причин существующих проблем управления персоналом, приведем и другие:

- возникновение уникальных специальностей и профессий и трудности приема высококвалифицированных специалистов;
- увеличение стоимости курсов по востребованным профессиям;
- модификация профессиональной деятельности, модернизация производственных процессов ведет к замене сотрудников;
- отсутствие финансирования и сокращение штата в сегодняшней ситуации кризиса и экономического спада;
- трудности с долгосрочным прогнозированием численности и структурой персонала предприятия.

Фундаментальное стратегическое развитие любой организации, да и самого общества в целом, зависит от компетентности ее кадров, их

профессиональных и индивидуальных качеств; требует их постоянного совершенствования, а также взаимодействия профессионального, творческого и инновационного потенциала сотрудников, которые обладают наиболее высоким уровнем управленческих и профессиональных компетенций.

Данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат), опубликованные в сборнике «Труд и занятость в России» [5], подтверждают мнение россиян, что высшее образование в наши дни не является необходимым, т.к. только 36,1% работающих по найму и 26,6% работающих не по найму имеют высшее образование (рис. 2).

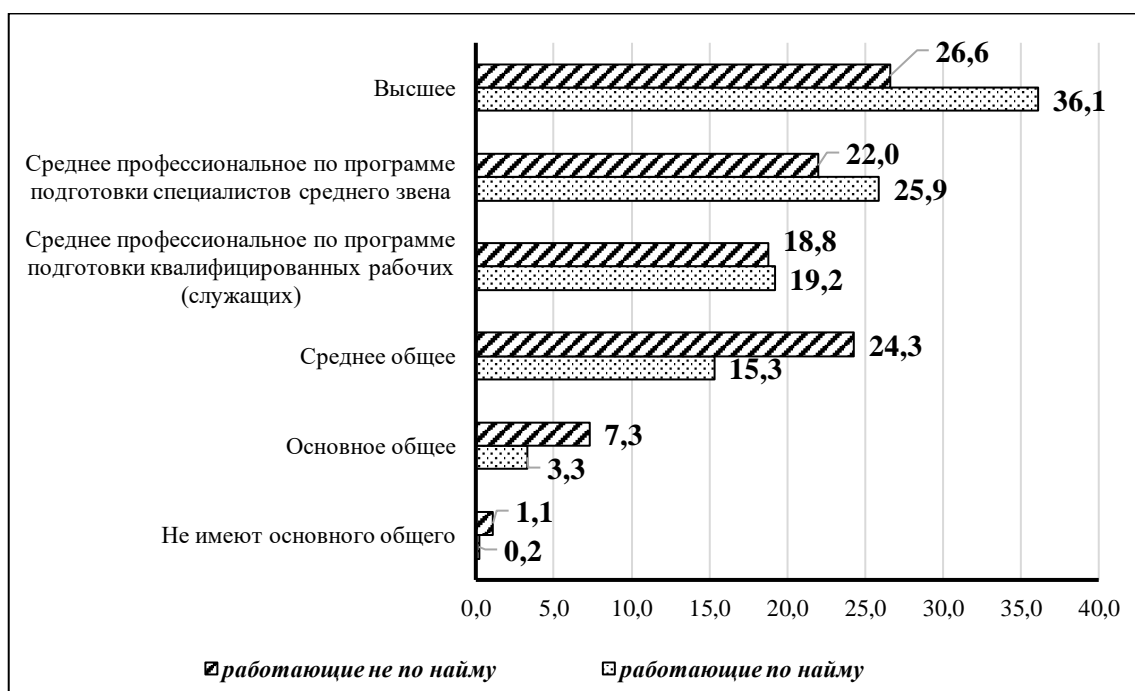


Рис. 2. Структура занятых по уровню образования и статусу в 2020 г. (по материалам выборочного обследования рабочей силы) [5]

Да и все сильнее набирает обороты самообразование. К примеру, онлайн-школы предлагают множество курсов и программ для освоения профессии. Прибегнув к такому способу получения знаний, можно значительно сократить расходы на образование и сэкономить время, получая самую необходимую информацию в более сжатые сроки.

Благополучие и успех любого предприятия полностью зависят от того, как осуществляется развитие его персонала. И данная тема будет актуальна всегда. Сегодня, ранее приобретенные профессиональная подготовка, навыки и умения уже не столько ценны, как раньше. Следовательно, любой специалист обязан регулярно получать новые знания/ умения и постоянно совершенствоваться в своем деле.

Сотрудники, имеющие низкую квалификацию, могут нанести ущерб своей организации и, в случае сокращения, будут первыми кандидатами на вылет.

Именно поэтому развитие персонала предприятия – важнейший без преувеличения вопрос. Для развития бизнеса важно систематизировано взаимодействовать с сотрудниками предприятия, делая акцент на обучении персонала. К данному процессу приобщают не только специалистов отдела кадров, но и иных подразделений организации. Как пример, приведем совместную работу кадровиков с сотрудниками по рекламе в вопросе составления оригинальных и привлекательных объявлений о вакансиях предприятия.

Чтобы система управления развитием персонала предприятия функционировала четко и бесперебойно, а его коллектив стремился к самосовершенствованию и получению высоких результатов, необходимо, чтобы они отлично разбирались в этом процессе.

Если у кадровиков предприятия, управленцев и другого персонала есть четкое представление, к чему идет организация, каковы ее основные задачи, опираться нужно на документ, который регламентирует ход развития [2].

Стратегическое управление кадрами позволит организации достичь поставленных целей, в частности:

- обеспечить нужным квалифицированным кадровым потенциалом согласно стратегии предприятия;
- создать внутреннюю такую среду, когда корпоративная культура, ценности и приоритеты сформируют условия/ стимулы для сохранения и реализации кадровых возможностей предприятия, соответственно его и стратегического менеджмента;
- разрешать конфликтные ситуации в области централизации-децентрализации кадрового управления предприятия.

2020 и 2021 привели к появлению некоторых новых тенденций в сфере труда, а также к оцифровке многих областей. Искусство HR-специалистов теперь состоит в том, чтобы стратегически анализировать эти новые тенденции для своего предприятия и разумно их использовать.

Обозначим некоторые главные приоритеты для HR:

- сегодня HR-функция трансформируется, занимая роль бизнеспартнера и проводит цифровизацию всех HR-процессов на предприятии;
- данные специалисты помогают реализовать трансформацию, используя визуализацию и аналитику данных;
- организации получают новые возможности мониторинга и управления вовлеченностью сотрудников;
- роботизация является одним из популярных способов повышения операционной эффективности HR;

- стали востребованными комплексные решения по повышению удовлетворенности клиентов и эффективности команд и процессов;
- системное управление вознаграждением и эффективностью деятельности персонала необходимо для успеха любой организации;
- эволюция корпоративной культуры способствует достижению операционных и стратегических целей предприятия.

Одна из тех вещей, на которые HR-лидеры должны обратить самое пристальное внимание в рамках своего стратегического мышления, – это планирование сценариев, включающее в себя оценку и анализ данных, поиск тенденций, влияющих на непрерывность бизнеса, создание планов действий в чрезвычайных ситуациях на основе данных сценариев, а не только одной фиксированной стратегии предприятия.

Первое, что необходимо сделать, при формировании собственной HR-стратегии – это актуализация бизнес-логики. Нужно переговорить с руководителями всех подразделений, обозначить HR-задачи.

Далее следует выяснить, какие именно сотрудники требуются для ее осуществления, в том числе сколько человек и на каких именно ролях. Затем расписывается примерный план, чтобы понять, хватит ли у предприятия требуемых ресурсов. Создав стратегию, руководство предприятия должно быть готово повторять и изменять ее по мере возникновения меняющихся обстоятельств, а не заикливаться на одном плане.

Стратегическое управление развитием персонала можно считать удачным, если коллектив связывает собственные достижения с хорошими результатами предприятия, в организации царит благоприятная атмосфера, сотрудники готовы пользоваться своим интеллектуальным, творческим потенциалом, проявлять ответственность и инициативу. Если присутствуют вышеперечисленные факторы развития персонала, значит, поставленные задачи решаются наиболее качественно [4].

Таким образом, с научной точки зрения проведенное теоретическое исследования показало, что основные вопросы стратегического управления персоналом обусловлены созданием конкурентоспособного высококвалифицированного кадрового потенциала предприятия. Стратегическое управление персоналом является фундаментом и должно в полной мере обеспечить устойчивость предприятия в постоянно меняющемся мировом пространстве, определить направление вектора целей, с учетом влияния систем более высокого уровня.

Список литературы / References

1. Горелов Н.А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум / Н.А. Горелов, Д.В. Круглов, О.Н. Мельников. М.: Юрайт, 2022. 270 с.

2. *Круглов Д.В.* Стратегическое управление персоналом: учебное пособие / Д.В. Круглов, О.С. Резникова. М.: Юрайт, 2022. 168 с.
3. *Новикова И.В.* Стратегическое управление трудовыми ресурсами: учебник / И.В. Новикова. М.: КноРус, 2022. 178 с.
4. *Тебекин А.В.* Стратегическое управление персоналом: учебник / А.В. Тебекин. М.: КноРус, 2020. 718 с.
5. Труд и занятость в России. 2021: Стат.сб. / Росстат. М., 2021. 177 с.