

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ-СУБЪЕКТА ВЭД

*Лагуткина Е. Г., магистрант,
Научный руководитель: Яблонская Н.Г., старший преподаватель
кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Постановка проблемы в общем виде. Успешную и конкурентоспособную организацию отличает от других, в первую очередь, личностный подход и полнота раскрытия человеческих ресурсов. Новым направлением в менеджменте является стратегическое управление персоналом, применение которого определяет бизнес-результаты современных организаций. Это обуславливает необходимость внедрения стратегического подхода к управлению персоналом на предприятиях-субъектах внешнеэкономической деятельности, обеспечивающих поступление необходимых ресурсов и развитие экономики Республики.

Цели исследования – рассмотреть особенности формирования системы стратегического управления персоналом предприятия – субъекта ВЭД.

Изложение материалов основного исследования. Теоретические основы формирования и развития системы стратегического управления персоналом обосновано в трудах известных зарубежных ученых, а именно: М. Ансоффа, М. Армстронга, М. Мескона, А. Стрикленда, А. Томпсона. М. Армстронг анализируя развитие концепции управления персоналом, подробно проанализировал вклад в формирование теории стратегического управления персоналом, систематизировал этот процесс, выделив основные этапы и модели и подробно обосновал основные подходы к стратегическому управлению персоналом [1]. Теоретико-методологические вопросы стратегического

управления персоналом, рассматривались в работах О.С. Виханского, А.Я. Кибанова, Л.В. Батченко, В.Г. Никифорова.

В результате проведенного исследования научных публикаций, установлено, что стратегическое управление персоналом тесно связано со стратегическим управлением развитием организации и поэтому базируется на тех же принципах, что и стратегическое управление всей организацией в целом, т.к. является его неотъемлемой частью. Стратегия управления персоналом может как подчиняться стратегии организации в целом, так и интегрироваться в нее. Производной от стратегии организации является ее кадровая политика.

Основные характеристики стратегического управления персоналом представлены в табл. 1.

Таблица 1

Основные характеристики стратегического управления персоналом

Характеристика	Описание
долгосрочный характер	направлен на разработку и изменение психологических установок, мотивации, структуры персонала, всей системы управления персоналом или ее отдельных элементов
цели стратегического управления персоналом	должны отвечать общей стратегии развития предприятия; они должны быть направлены на достижение целей экономического развития предприятия, а не противоречить им
действие факторов внешней и внутренней среды предприятия	может вызвать необходимость корректировки общей стратегии развития предприятия, а соответственно и изменений структуры и численности персонала, его навыков и квалификации, стиля и методов управления персоналом

Стратегический аспект управления персоналом предполагает обязательное позиционирование человека как носителя определенных уникальных знаний, умений и навыков, собственного интеллектуального капитала. В оперативном управлении, в отличие от стратегического, человек рассматривается как разновидность ресурса, а тактическое - заключается в конкретизации и регламентации распределения этого ресурса для организации текущей деятельности предприятия и его использования.

Теоретический базис формирования системы стратегического управления персоналом включает концепцию, стратегию управления персоналом, стратегический подход, принципы, функции и стратегические мероприятия.

Концепция формирования системы стратегического управления персоналом представляет собой комплекс определенных положений, связанных главной идеей и направленных на достижение конкретной цели.

Фундаментом системы стратегического управления является стратегия управления персоналом, которая представляет собой сопряжение долгосрочных целей управления персоналом, установленных на основе общих задач его развития и идеологии, а также выбор наиболее эффективных способов их достижения. Реализация стратегии управления персоналом осуществляется на основе разработки стратегического плана управления персоналом предприятия, включает формулировку конкретных задач и обоснования соответствующих мер по их выполнению; определение срока их проведения и ответственных исполнителей; планирование необходимого объема ресурсов (материальных, финансовых, трудовых, информационных).

Среди стратегических подходов к формированию системы управления персоналом используют представленные на рис. 1.

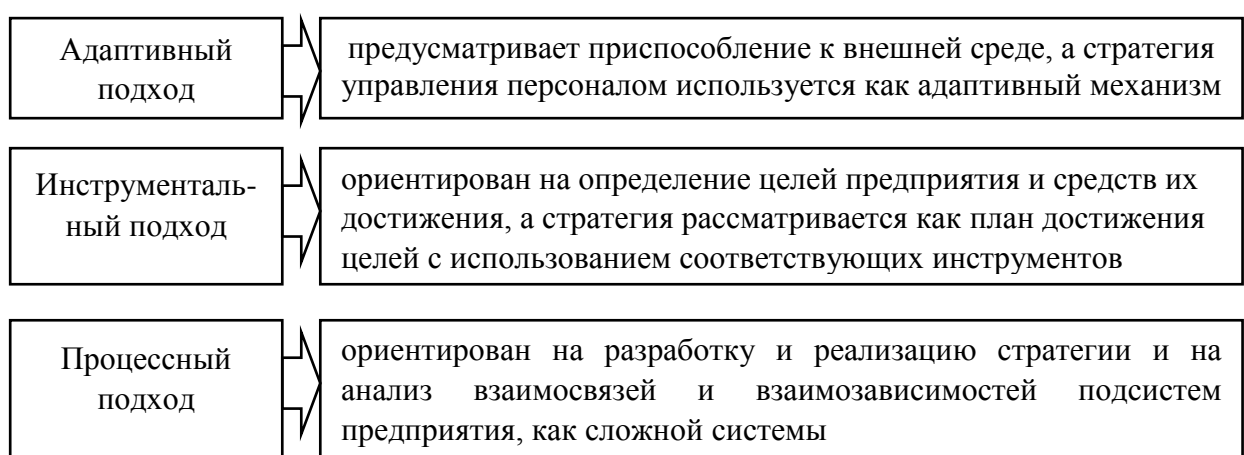


Рис. 1. Стратегические подходы к формированию системы управления персоналом

Необходимо отметить, что основополагающим в формировании системы управления персоналом предприятия является процессный подход, поскольку отражает взаимосвязь и последовательность учитывая, что система управления персоналом является составляющей общей системы предприятия.

Важными стратегическими мероприятиями в контексте управления персоналом на предприятии являются[2]: информационное обеспечение стратегического управления персоналом, налаживание коммуникаций в системе стратегического управления персоналом, стратегическое планирование деятельности в области управления персоналом, разработка стратегических целей в области управления персоналом, разработка и реализация кадровых стратегий, оптимизация методов управления персоналом, обеспечение стратегического развития персонала, оптимизация системы мотивации персонала, обеспечение высокого качественного уровня персонала, развитие корпоративной культуры предприятия, стратегический контроль деятельности в сфере управления персоналом.

Выводы. Исходя из того, что управление предприятиями осуществляется в условиях глобализации рыночных отношений, повышения конкуренции и динамических изменений, развитие предприятия может осуществляться только на основе стратегического управления. В данном случае, персонал рассматривается как объект стратегического управления, ведь человеческий капитал может образовывать дополнительную ценность предприятия и конкурентные преимущества. Формирование системы управления персоналом предприятия предполагает первоначальное определение целей управления персоналом, а на последующем этапе факторов внешней среды, оказывающих влияние на данный процесс и соответственно выбор стратегии. Также необходимо параллельно установить показатели результативности предприятия в сфере управления персоналом, что поспособствует своевременному созданию эффективной системы управления персоналом предприятия с учетом имеющихся и потенциальных кадровых ресурсов, и возможностей предприятия.

Список использованных источников

1. Armstrong, M. (2002). *Stratehicheskoe upravlenye chelovecheskymy resursamy* [Strategic Management of Human Resources]. Moscow : INFRA-M [in Russian].
2. Балабанова Л. В. *Управління персоналом* / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Київ : Центр учбової л-ри, 2011. – 468 с.