

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Горноухова О. П., магистрант I курса заочной формы обучения Саранского кооперативного института (филиала) автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования Центросоюза Российской Федерации «Российский университет кооперации»

Рассматривается необходимость внедрения на предприятиях стратегического управления, которое в дальнейшем обеспечит формирование высококачественного капитала предприятий и поможет объединить всю кадровую работу для реализации конкурентной стратегии предприятия.

Ключевые слова: кадровая стратегия, персонал, человеческий капитал, стратегическое управление.

Кадровая стратегия предприятия является неотделимой частью общей стратегии предприятия. Стратегия предприятия направлена на поддержку его долгосрочной конкурентной позиции, а поскольку персонал является главным элементом этой социальной системы, то именно кадровая составляющая общей стратегии развития предприятия приобретает особое значение.

В условиях текущей рыночной экономики значительно изменяются принципы и содержание кадровой политики. На сегодняшний день это сознательная, целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников. Также перед руководителями предприятий встает задача наиболее плодотворного использования всех ресурсов, и прежде всего человеческих. Эффективное использование кадрового ресурса является основополагающим элементом в успешной деятельности всего предприятия. Исходя из этого обращение к вопросам формирования кадровой стратегии и организации системы управления персоналом любого предприятия видится актуальным.

Кадровая стратегия позволяет связать многочисленные аспекты управления персоналом с целью оптимизации их влияния на персонал предприятия, в первую очередь на трудовую мотивацию работников и их образовательно-профессиональные характеристики.

Кадровая стратегия – это совокупность действий долгосрочного характера, которые направлены на формирование и развитие производительных способностей персонала, их эффективное использование, что обеспечивает предприятию достижение преимуществ в конкурентной борьбе.

Кадровые стратегии состоят из следующих элементов:

- определение общей стратегии;
- планирование потребности организации в персонале с учетом действующего кадрового состава;
- привлечение, отбор и оценка персонала;
- повышение квалификации персонала и его переподготовка;
- система продвижения по службе (управление карьерой);
- увольнение персонала;
- политика заработной платы и социальных услуг;
- управление затратами на персонал [3].

Кадровая стратегия предусматривает:

- 1) помощь организации в достижении ее целей;
- 2) эффективное использование мастерства и возможностей работников;
- 3) обеспечение организации высококвалифицированными и заинтересованными работниками;
- 4) стремление к наиболее полному удовлетворению работников своей работой, к их наиболее полному самовыражению;
- 5) развитие и поддержание на высоком уровне качества жизни, которое делает желанной работу в этой организации;
- 6) связь управления персоналом со всеми работниками;

7) помощь в формировании и сохранении морально-психологического климата в коллективе;

8) управление движением к взаимной пользе личностей, организации и общества на основе экономических интересов [2].

Кадровая стратегия рассматривается как совокупность взаимосвязанных управленческих процессов, логически вытекающих друг из друга при устойчивой обратной связи и обратном влиянии каждого процесса на все остальные и на их совокупность.

На выбор целей кадровой стратегии влияют:

а) стратегия развития фирмы;

б) внешняя окружающая среда (профсоюзы, законодательство, рынок труда);

в) внутренняя среда (положение фирмы, наличие опытных кадров, ценности руководителя, наличие ресурсов);

г) организационное окружение (конкуренты) [4].

Кадровая стратегия имеет динамический подход к ресурсам, которыми надо управлять (уметь планировать, оперативно управлять ими, контролировать результаты).

У. Астли и К. Фомбрун впервые предложили понятие «коллективной» стратегии. По их определению, стратегия – это процесс, в ходе которого формулируются миссия компании и определяются ее цели; процесс, с помощью которого компания использует свои ресурсы для достижения поставленных целей. К. Фомбрун утверждал, что эффективное функционирование компании основывается на трех ключевых моментах: миссия и стратегия; организационная структура, управление человеческими ресурсами.

Отечественные ученые З. Шершнева, С. Оборская утверждают, что в производственном потенциале человеческие ресурсы – наиболее активный фактор, который позволяет адаптироваться производственному потенциалу к

изменениям и развиваться. С другими ресурсами персонал объединяет то, что он должен отвечать требованиям тех направлений деятельности, которые и планируются к освоению предприятием [1].

В результате исследования мы пришли к выводу, что персонал предприятия является не просто ресурсом, а человеческим капиталом и именно он выступает наиболее активным и ценным структурным элементом совокупного капитала. Под человеческим капиталом большинство исследователей понимают накопленные производительные способности человека, его знания, квалификацию, здоровье, мотивацию и мобильность, которые он использует в своей трудовой деятельности, и которые приносят ему доход. Владельцами человеческого капитала являются непосредственно работники.

Предприятия, хотя и не обладают человеческим капиталом, однако в процессе найма работников они его арендуют и используют. Поэтому человеческий капитал является реальным активом предприятия, который оно имеет возможность накапливать и обеспечивать его эффективное использование.

Таким образом, персонал предприятия следует считать не просто ресурсом, а человеческим капиталом, который требует изменения философии кадрового менеджмента. Необходимо перейти от текущего управления персоналом к стратегическому управлению, которое позволит обеспечить процесс накопления человеческого капитала, улучшения его количественных и качественных характеристик.

В настоящее время введение кадровой стратегии является острой необходимостью, которая обусловлена усилением конкурентной борьбы. Формирование персонала с высоким уровнем производительных способностей, способного к эффективному взаимодействию в рамках трудового коллектива, требует значительного времени. Поэтому наряду с совершенствованием текущего управления персоналом, на предприятиях целесообразно внедрять стратегическое управление, способное обеспечить формирование высококачественного капитала

предприятий и объединить всю кадровую работу для реализации конкурентной стратегии предприятия, достижения конкурентных преимуществ.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Лаптева В. А. Экономика промышленности и управление предприятием: учеб. пособие. – М. : Юнити-Дана, 2010. – 87 с.
2. Магура М., Курбатова М. Кадровый менеджмент // Управление персоналом. – 2007. – № 13 – 14. – С. 24 – 28.
3. Прохорова М. В., Кондратьева Ю. И. Эффективная система оплаты труда. Разработка и внедрение. – М. : Омега-Л, 2009. – 184 с.
4. Сперанский А. А., Драгункина Н. В. Оптимизация системы оплаты труда и материального стимулирования. – М. : Альфа-Пресс, 2011. – 192 с.