

РОЛЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УКРЕПЛЕНИИ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ОРГАНИЗАЦИИ

Кузнецов А.Н., студент 2 курса
факультета экономики, управления и права
Научный руководитель – Александра Л.Ю., кандидат
педагогических наук, доцент,
Чебоксарский институт (филиал) АНО ВО Московского
гуманитарно-экономического университета

Ключевые слова: организация, стратегия, персонал, стратегическое управление персоналом, конкурентное преимущество.

В статье раскрыта сущность стратегии. Обоснована необходимость применения стратегического подхода к управлению персоналом. Рассмотрены функции и составляющие стратегического управления персоналом. Выявлены ее особенности как условия укрепления конкурентных преимуществ организации.

Введение. Для выживания в динамично изменяющейся социально-экономической обстановке современные организации должны обладать способностью к постоянным переменам. Изменения, происходящие в структуре и механизмах деятельности компании, касаются перемен в кадровой политике, вопросов разработки и реализации стратегии управления персоналом [1].

Анализ различных подходов к его пониманию показал необходимость сопоставления собственного ресурсного потенциала организации с возможностями и угрозами со стороны внешнего окружения и необходимости развития конкурентных преимуществ в области персонала [2, с. 206].

Цель работы. Раскрыть роль стратегического управления персоналом в укреплении конкурентных преимуществ организации.

Результаты исследований. В научной литературе существуют различные точки зрения на понятие «стратегия» и «стратегия управления персоналом».

Одно из первых определений стратегии управления персоналом было предложено французским специалистом Хортом (Hort) в 1988 г. Согласно Хорту, стратегия управления персоналом представляет собой совокупность действий и последовательность принимаемых решений, позволяющих оценить, анализировать и выработать необходимую систему воздействия на персонал для реализации выбранной стратегии развития организации.

Согласно Генри Минцберг, стратегия, как основное направление деятельности организации и рассчитанная на долгосрочную перспективу система мер, обеспечивает достижение конкретных организационных целей. Это комбинация 5P: план (plan); прием как тактический ход (ploy); поведенческая модель (pattern of behaviour); позиция по отношению к другим (position in respect to others); перспектива (perspective) [3, с. 15].

Под стратегическим управлением персоналом мы будем понимать:

- систему менеджмента, опирающуюся на кадровый потенциал, который гибко и оперативно отвечает на вызовы внешнего окружения;
- общее направление движения организации на пути к достижению своих целей и решению долгосрочных кадровых вопросов, необходимое для сохранения и развития ее конкурентоспособности;
- управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих и предстоящих изменений в ее среде, позволяющее ей выживать и развиваться.

Стратегия управление персоналом указывает на общее направление движения организации на пути к достижению своих целей посредством управления людьми. Она занимается организационными и административными вопросами, касающихся изменений организационной культуры и структуры, повышения эффективности и производительности труда, подбора трудовых ресурсов для удовлетворения будущих потребностей организации [4].

Цель стратегического управления персоналом – обеспечение скоординированного и адекватного состояния внешней и внутренней

среды, формирование конкурентоспособного трудового потенциала организации в расчете на предстоящий длительный период. Его конкурентные преимущества обеспечиваются высоким уровнем профессионализма и компетентности, инновационного и мотивационного потенциала работников.

Сущность стратегического управления проявляется в различных функциональных аспектах: создание четкого представления о направлении движения и вектора развития; создание рабочего коллектива; своевременное качественное решение организационных проблем; достижение более высокого экономического показателя «затраты-эффективность» [5, с. 290].

Стратегическое управление на предприятии выражается в функциях: прогнозирования (прогноз позволяет выработать обоснованный подход к стратегии); организации выполнения стратегических планов; координации действий по реализации стратегических задач; мотивации на достижение стратегических результатов; контроля за процессом реализации стратегии.

Составляющими стратегии управления персоналом являются: политика занятости в организации; разработка новых профессионально-квалификационных требований к персоналу; совершенствование методов планирования потребности в нем; разработка концепции развития персонала; создание соответствующих условия труда; совершенствование механизма управления трудовой мотивацией персонала, использование существующих и разработка новых мер социального развития организации; совершенствование информационного обеспечения кадровой работы.

Заключение. В условиях цифровой трансформации стратегическое управление персоналом является фактором развития, условием обеспечения и усиления конкурентных преимуществ организации. Ее особенностям являются:

- глобальность и системность влияния на организацию в целом [6];
- критичность для жизнеспособности организации (стратегические ошибки ведут к резкому ухудшению положения);
- направленность на достижение целей в долгосрочной перспективе;

– формирование, использование и развитие конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом предстоящих изменений среды.

Согласно понятиям современного менеджмента, стратегия управления персоналом предполагает регулирование создания конкурентоспособного кадрового ресурса организации с учетом существующих и предстоящих перемен в ее внешнем окружении и внутреннем состоянии. Наличие такого ресурса способствует выживанию и развитию организации, успешному достижению ее целей, установленных на долгосрочный период.

Библиографический список:

1. Александрова, Л. Ю. Актуальные проблемы управления персоналом в условиях цифровой экономики / Л. Ю. Александрова // Психология управления персоналом и экосистема наставничества в условиях изменения технологического уклада: II международная научно-практическая конференция. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2021. – С. 304-308.
2. Ивановская, Л. В. Стратегическое управление персоналом как фактор усиления конкурентных преимуществ организации / Л. В. Ивановская // Вестник университета. – 2017. – № 2. – С. 202-209.
3. Кэмпбел Д., Стоунхаус Дж., Хьюстон Б. Стратегический менеджмент: учебник / Д. Кэмпбел, Дж. Стоунхаус, Б. Хьюстон. Пер. с англ. Н. И. Алмазовой. – Москва: Проспект, 2003. – 337 с.
4. Калинина, Г. В. Управление персоналом: учебное пособие в таблицах и схемах: для студентов всех форм обучения всех специальностей / Г. В. Калинина, А. Ю. Мунши, Л. Ю. Александрова. – Чебоксары: РИО ЧКИ РУК, 2011. – 67 с.
5. Сущева, Е. В. Роль стратегического управления человеческими ресурсами в обеспечении конкурентоспособности организации / Е. В. Сущева // Новая наука: Опыт, традиции, инновации. – 2017. – № 1-1(123). – С. 289-293.
6. Александров, Д. С. Проблемы и перспективы развития современного менеджмента / Д. С. Александров // Наука и образование: будущее и цели устойчивого развития: Материалы XVI

THE ROLE OF STRATEGIC HR MANAGEMENT IN STRENGTHENING THE COMPETITIVE ADVANTAGES OF THE ORGANIZATION

Kuznetsov A.N.

Keywords: *organization, strategy, personnel, strategic personnel management, competitive advantage.*

The article reveals the essence of the strategy. The necessity of applying a strategic approach to personnel management is substantiated. The functions and components of strategic personnel management are considered. Its features are revealed as a condition for strengthening the competitive advantages of the organization.