

Щербакова Е.М.,

*Студентка ФГБОУ ВО Уральский государственный лесотехнический
университет, Екатеринбург*

Воронова М.С.,

*Студентка ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н.
Ельцина»*

Воронов М.П.,

*Зав. кафедрой информационных технологий и моделирования ФГБОУ ВО
Уральский государственный лесотехнический университет,
Екатеринбург*

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В данном обзоре рассматривается всестороннее развитие и разумное применение творческих сил человека, повышение уровня его квалификации, компетентности, ответственности, инициативы при построении службы управления персоналом. Проанализированы публикации отечественных и зарубежных ученых в области стратегического управления персоналом. Исследуются различные подходы, модели, школы стратегического управления персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, менеджмент, мотивация

Scherbakova E. M.,

Student of Ural State Forest Engineering University, Yekaterinburg

Voronova M.S.,

*Student of Federal Autonomous Educational Institution of Higher Education
Ural Federal University, Yekaterinburg,*

Voronov M.P.,

*The Head of Department of Information Technologies and Modeling, Ural State
Forest Engineering University, Yekaterinburg*

STRATEGICAL MODELS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Within this review the development and rational use of man's creative forces, raising the level of his qualifications, competence, responsibility, initiative in the construction of the personnel management service are considered. The publications of domestic and foreign scientists in the field of strategic personnel management are analyzed. Different approaches, models, schools of strategic personnel management are explored.

Keywords: human resource management, management, motivation

В значительном множестве взглядов и подходов к принятию стратегических решений изданные исследования еще не дают ответ на вопрос превосходства и рекомендуемый объем этого или той методологии. Хотя в то же время увеличивающееся внимание обращено на "учебную стратегию".

С другой стороны, последнее плохо формализовано и может быть едва "вписана" в структурированную модель стратегического планирования. Контекстный характер учебной модели с ее "компетенциями" и "динамическими способностями" значительно уменьшает возможность своего практического применения в условиях, когда "кадры решают все".

В то же время представление и вообще научного сообщества и практиков о стратегических областях работы с персоналом также с многократным знаком и несет в оптовой идее "установленного порядка" перспективы и более важных областях работы с персоналом.

В предлагаемой работе на основе анализа ссылок и выполненного исследования попытка интеграции "школы планирования" Ансофф с методом учебной стратегии в независимой стратегии управления персоналом сделан. Особенности изученного предприятия (особенность, вероятно, для большинства российских производителей) предложили идею пошагового введения этой интегрированной модели, которая становится корпоративной

стратегией доминирования организации. Необходимая теория, практические заключения на изученном предприятии становятся изолированными описание процесса интеграции двух подходов и его пошагового введения.

Понятие стратегии управления персоналом появилось в странах Западной Европы как ответ на развитые довольно трудные экономические условия в начале 80-го на предприятиях этих стран. Созданные условия продиктовали потребность дальнейшего развития теории управления, способствовавшего появления нового подхода к персоналу организаций, расширения объема стратегического подхода в управлении персоналом [1].

Начало исследований в области стратегического управления персоналом связано с публикацией работы Devanna M.A., Fombrun C.J., Tishy N.M. [2] в 1984 г., а затем — Р. Bambergera и I. Meshoulam [3] в 1985 г.

За прошлые десять лет в исследованиях научных стран Запада показали линию развития стратегического управления персоналом — есть растущее восстановление отношений областей исследования стратегического управления и стратегического управления человеческими ресурсами.

Все множество школ стратегического управления персоналом возможно с достаточной степенью соглашения разделить на три группы [4]. К первой группе можно отнести большинство понятия стратегического управления персоналом, существующего в настоящее время происхождение принципа подчинения системы стратегического управления персоналом к общекорпоративной системе стратегического менеджмента (концепции стратегической субординации) [1, 5, 6, 7, 8].

Дж. Иванцевич [6] описал стратегию управления человеческими ресурсами как, чего боссы фирмы в течение длительного периода хотели бы достигнуть. По нашему мнению, это определение соответствует определению целей организации больше. Автор предлагает выбор кадровой политики на главных процессах персонала на условиях стратегического планирования.

Авторы [8] определяют стратегию управления персоналом как долгосрочное качественно определенное направление в работе с персоналом, который принимает развитие структуры последовательности принятых решений для успеха системой управления персоналом целей. В данной работе дается классификация стратегий управления персоналом.

Полагаясь на мнение И. Г. Ищенко [7] кадровая стратегия — это набор основных принципов работы с персоналом, конкретизированных с учетом типа организации, а также типа кадровой политики.

Исследователи [8] ограничивают кадровую стратегию взаимосвязанными понятиями:

- средство кадровой политики по организации деятельности персонала для достижения стратегических целей;
- определение перспективных направлений и траектории формирования, подготовки, расстановки и рационального использования высококвалифицированных кадров;
- обособившаяся функция управления, которая определяет формы, технологии, методы, способы, приемы кадровой деятельности персонала;
- динамическая модель целесообразной кадровой деятельности людей, учитывающая воздействие факторов внешней и внутренней среды, движение организации во времени и пространстве в определенной системе координат.

Стратегия высшего учебного заведения в сфере управления персоналом указана как ряд целей и правил работы со структурой персонала, конкретизируемой, приняв во внимание политику персонала [5].

По словам авторов, стратегия персонала включает действия, самые срочные для этого этапа развития высшего учебного заведения.

Следующая, вторая группа собирает в себя концепции, системы стратегического происхождения управления персоналом доминирования на

отношении к общекорпоративной системе стратегического менеджмента (концепции стратегического доминирования) [3, 4, 9, 10].

В. И. Маслов [3] говорит о стратегическом управлении персоналом как об образе мыслей программы и управление, которое обеспечивает координацию целей, возможности предприятия и интересы рабочих. Автор предлагает не только определение общего хода деятельности организации, но также и увеличение мотивации в его реализации.

Стратегическое развитие персонала университета считают как набор политиком, программами и процедурами, которые поддерживают и прямой персонал так, чтобы он мог удовлетворить, полностью оба владеют, и требования организации [10].

Коллектив авторов [9] характеризует стратегическое управление персоналом как введение в практике стратегического управления деятельностью фирмы.

М. В. Сорокина [4] стратегическое управление персоналом определяет по существу по-другому как трудный процесс, понятий переплетением инструкций и творческих процедур, который не всегда остается в рамках конкретных технологических схем.

Третья группа концепций исходит из паритета системы стратегического управления персоналом по отношению к общекорпоративной системе стратегического менеджмента (концепции стратегического паритета) [11, 12].

По мнению В. В. Белоусова [11], стратегия развития персонала — это обобщающая модель действий, направленных к формированию набора требований персоналу и уровню эффективности его работы, которая необходима для предприятия для достижения помещенных деловых целей.

Сущность стратегического управления персоналом состоит, по мнению Е. В. Вашуриной, в ответе на три важнейших вопроса [12]:

Где в данный момент находится организация и ее персонал?

В каком направлении должен быть задействован персонал в соответствии со стратегией организации?

Как должен развиваться персонал, чтобы выполнять задачи организации в будущем?

По-моему, главные недостатки понятия стратегического подчинения следующий. Много авторов, которых несут к этому понятию, равняют стратегию управления персоналом к целям организации в области управления персоналом; другие авторы, предлагая классификацию стратегии управления персоналом, скорее твердо связывают стратегию управления персоналом к этапу развития организации или стратегии развития организации. Как положительные моменты этого понятия возможно отметить следующий,.

Подробное описание функций управления персоналом в зависимости от выбора стратегии управления персоналом. Это понятие наиболее развито во внутренней теории стратегического управления персоналом поэтому в ее определенном опыте российских предприятий, рассмотрен..

Как недоработанные аспекты понятия стратегического доминирования возможно отметить следующее, отсутствие точного понятия процесса формирования и введения стратегии управления персоналом. Бесспорное преимущество этого понятия - использование условий школы учебного происхождения доминирования стратегии управления персоналом.

Теперь школа обучения - самая прогрессивная школа стратегического управления. Преимущество понятия равенства в стратегических вооружениях - по нашему мнению, ассоциация общих целей организации и целей в области управления персоналом. В то же время в этом понятии граница между стратегией организации и стратегией управления персоналом довольно размыта..

Таким образом, методические подходы к стратегии управления персоналом демонстрируют достаточно широкий спектр мнений, аналогично

взглядам на общее (корпоративное, экономическое) представление о стратегии как инструменте эффективного управления организацией.

Несмотря на значительное множество подходов и "школ стратегии", практики ищут самые доступные и ясные формы и методы принятия стратегических решений. Возможно, станьте такими моделями "школа дизайна" с известным анализом SWOT и «школа позиционирования», использующая немалый арсенал классических моделей стратегического анализа (ADL [LC, Shell], DPM, BCG и др.). Однако, названные методы можно нести скорее к специальному предложению, чем к универсальным методам, применимым только, чтобы отделить типы стратегии или стадии стратегического анализа. От них нет никакого прямого "выхода" к стратегическому планированию и управлению, к механизму формирования конкурентоспособности, стратегического преимущества, которые бы создавали «S» и «W», рыночную позицию предприятия (в классических матрицах).

Поэтому внимание исследователей и практиков обращается на "учебной модели стратегии" что касается получения новых качеств другого пути, кроме обучения и опыта, не больше. Создание компетентности предприятия, его персонал становится ключевым понятием и главной целью стратегии. Стратегия приобретает реальную инновационную основу и из некоего таинственного феномена (стратегий: роста, свертывания, генератора наличности, разворота, концентрации, раскрутки и т. д.) превращается в устойчивые элементы повседневного поведения всего коллектива. По мнению Г. Хэмела и др. [13], «одна из самых сложных для копирования сторон организации — это принятые порядки и поведение, которые заложены в практику и опыт». Новый человек, и затем и коллективные знания и опыт становятся трудными воспроизводимыми "ежедневными" инновациями. В отличие от других школ и методов стратегических решений не только разработка уникальной стратегии "роста", "сворачивания",

"концентрации", и в большой степени — помощь сотрудникам в развитии их способностей, которые необходимы для них для понимания и применения улучшенных и более эффективных ежедневных процедур, становится задачей управления предприятием. Эта более трудная задача, чем привлекательность инвестиций и дополнительных ресурсов (для реализации придуманных стратегий). «Сущность трансформационных (стратегических. — Авт.) изменений заключается в фундаментальном изменении базы знаний организации», — пишут авторы [13]. И далее: «Организации двигаются от формализованных систем сбора и обработки информации и стратегического планирования к более неформальным и гибким системам, основывающихся на межличностных связях и взаимоотношениях» [13]. Они особенность только этой фирмы, часто неосязаемой, и "подразумеваемой", собираясь вовремя, долгосрочных и специальных главных талантов фирмы, которые являются трудными для копирования конкурентам, становятся источником создания невоспроизводимых свойств производства и специальных ценностей в отношениях со всеми участниками рынка.

Библиографический список

1. Ковалева А.В. Всеобщее управление качеством. / А.В. Ковалева, В.А. Бужинская, Л.В. Милованова, Д.В. Легкая // Экономика и эффективность организации производства. – 2012. - №17. – С. 72-75.
2. Tapan B., Alici S., Gayef A., Yildirim N., Sezen A. Healthcare Professionals' Perception and Related Factors About Total Quality Management. The Russian Academic Journal, 2015, vol.32, no.2, pp. 45-53.
3. Kamal A. M. Al-Qudah. The Impact Of Total Quality Management On Competitive Advantage Of Pharmaceutical Manufacturing Companies In Jordan. Perspectives of Innovation in Economics and Business (PIEB), Prague Development Center, 2012, vol. 12(3), pp. 59-75.

4. ГОСТ Р ИСО 9000-2015 Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. – М.: Стандартинформ, 2015. – 48 с.
5. Гладкова А.Э. Сущность и содержание понятия «всеобщий менеджмент качества» / А.Э. Гладкова // Экономика транспортного комплекса. – 2016. - №27. – С. 64-70
6. Салимова Т.А. Конкурентоспособность продукции как следствие ориентации на потребителя / Т.А. Салимова, Л.В. Сырямина // Практический маркетинг. - 2007. - №6. – С. 22-26.
7. Седдон Дж. Свобода от приказов и контроля. Путь к эффективному сервису / Дж. Седдон, пер. с англ. А.Л. Раскина, науч. ред. Ю.П. Адлера. - М.: РИА «Стандарты и качество», 2009. - 232 с.
8. Ogbari M., Borishade T.T. Strategic Imperatives of Total Quality Management and Customer Satisfaction in Organizational Sustainability. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 2015, Vol. 5, no. 4 pp. 1-22.
9. Chen W.H. The human side of total quality management in Taiwan: leadership and human resource management. International Journal of Quality & Reliability Management, 1997, Vol. 14, no. 1, pp. 24-45.
10. Алешин А.А. Ориентация на потребителя – ключевой фактор успешной деятельности предприятия / А.А. Алешин // Стандарты и качество. – 2006. - №5. – С. 38-41.
11. Неретина Е.А. Оценка удовлетворенности потребителей продукцией и услугами промышленного предприятия / Е.А. Неретина, М.В. Лашина // Бизнес, менеджмент и право. – 2010. - №1(21). – С. 14-18.
12. Романцова Е.В. Необходимость проведения исследований удовлетворенности потребителей / Е.В. Романцова, М.В. Шендо // Вестник астраханского государственного технического университета, 2008. - №4. – С. 107-113.

-
13. Савченко Е.Я. Право потребителя на информацию в свете закона РФ «О защите прав потребителей» / Е.Я. Савченко // Правопорядок: история, теория, практика. – 2013. - №1(1). – С. 57-61.