

**ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СУЩНОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Современное общество подошло к такому этапу своего развития, когда разум, квалификация и навыки персонала как производительные силы становятся главными источниками общественных богатств. Зарождается новое общество, в основе которого – интеллект, интерес и информация. Качественное разнообразие информации и возможность ее быстрого распространения обуславливают высокий динамизм бизнесы среды современных предприятий. В этой связи управление профессиональным и организационным развитием персонала требует новых подходов. При этом наибольшие затруднения вызывают именно аспекты стратегического управления трудовыми ресурсами предприятия, поскольку с одной стороны, именно они рассматриваются в качестве главного стратегического ресурса предприятия как генераторы конкурентоспособных идей, обеспечивающих его выживание в будущем, а с другой – современная теория и практика стратегического управления персоналом характеризуется множеством подходов, требующих изучения и дальнейшего развития с учётом современных бизнес условий и особенностей управления персоналом в них.

Несмотря на то, что термин «стратегическое управление предприятием» вошел в обиход в 60-70-х годах прошлого века в связи с необходимостью управления будущим компаний в усложняющейся среде их функционирования, проблемы стратегического управления персоналом предприятия стали обсуждаться позднее. Данный аспект активно вошел в поле зрения западных исследователей в середине 80-х годов. Именно тогда американские ученые Бамбергер П. и Мешоулам И. попытались доказать, что в ближайшем будущем именно человеческие ресурсы могут сыграть важную стратегическую роль в управлении предприятием [1, с. 12].

В настоящее время исследованию проблем стратегического управления персоналом уделяют внимание многие авторы: Авдеев В.В., Базаров Т.Ю., Бельская Е.Г., Веснин В.Р., Виханский О.С., Дмитренко Г.А., Ерёмин Б.Л., Ивановская Л.В., Кибанов А.Я., Маслов В.И., Наумов А.И., Армстронг М., Беннетт Р., Грэхем Х.Т., Ортиг М. Хильб М. и другие. Однако единый подход, в частности, к пониманию его сущности пока отсутствует.

Целью статьи является изучение, критический анализ и обобщение подходов к определению сущности понятия «стратегическое управление персоналом».

Наиболее общим, на наш взгляд, является подход Ортига М. Авторская концепция управления персоналом объединяет три функции: руководство сотрудниками как прямое воздействие на персонал, управление персоналом как косвенное воздействие на занятых и развитие организации как постоянное развитие системы [1, с. 46]. Поскольку процесс развития предприятия может рассматриваться в разных временных границах: от краткосрочного до долгосрочного, поэтому логично предположить, что стратегическое управление персоналом в рамках данного подхода может рассматриваться как система прямых и косвенных воздействий на человеческие ресурсы для обеспечения развития предприятия в долгосрочной перспективе. При этом ни специфика стратегического управления вообще, ни виды и особенности упомянутых воздействий, осуществляемые в рамках этого управления, а также объект их приложения – персонал предприятия, в данном подходе не конкретизируются.

Недостаточно развернутым следует также считать и подход Бельской Е.Г., которая определяет стратегическое управление персоналом как специфическую функцию управленческой деятельности, главным объектом которой является человек как сотрудник, входящий в определённые социальные группы и обеспечивающий достижение организационных целей предприятия [2, с. 11]. Отводя работникам главную роль в достижении целей предприятия, а также подразумевая необходимость дифференцированного подхода к управлению ими с учетом принадлежности к различным социальным группам, автор, однако, не конкретизирует собственно сущность стратегического управления персоналом и не раскрывает другие характеристики персонала как объекта такого управления.

Немного шире на характеристики персонала как объекта стратегического управления смотрят Грэхем Х.Т. и Беннетт Р. Ставя во главу угла достижение взаимовыгодных отношений между работником и компанией так, чтобы «наниматель мог получить максимально возможную выгоду от их умений и навыков, а работники – максимально возможное материальное и психологическое удовлетворение от своего труда», авторы рассматривают персонал как один из видов используемых ресурсов, относясь к нему

потребительски и игнорируя общепризнанный современный взгляд на работников как приоритетный стратегический ресурс. Однако при этом подчеркивается специфика управления человеческими ресурсами, которая выражается в обязательном учете «...достижений психологии труда и использовании технологий и процедур, касающихся комплектования штата предприятия, выявления и удовлетворения потребностей работников» [3, с. 8]. Таким образом, представленный подход развивает понимание особенностей персонала как объекта стратегического управления с позиции мотивационно-психологического аспекта и аспекта взаимоотношений с работодателями. Но в то же время сущность собственно стратегического управления в нем не раскрыта.

Более развернутым в этом отношении следует считать подход Армстронга М. По мнению исследователя, «стратегическое управление персоналом – это устойчивая схема спланированного использования человеческих ресурсов и действий, направленных на обеспечение выполнения компанией поставленных целей. Это подход к принятию решений относительно намерений и планов компании в области трудовых отношений, а также при формировании политики и практики в сфере найма, обучения, развития, управления эффективностью, оценки работы персонала и межличностных отношений» [4, с. 53]. Можно согласиться с мнением учёного о том, что основными особенностями стратегического управления предприятием вообще и персоналом в частности выступают его целевая ориентация и плановая основа (схема) процесса осуществления. Однако устойчивой такую схему считать некорректно из-за нестабильности и непредсказуемости условий среды функционирования предприятия, обуславливающие потребность гибкого приспособления к ним, в том числе и со стороны персонала предприятия. Однако при этом следует подчеркнуть более подробное описание характеристик персонала как объекта стратегического управления, что позитивно отличает данный подход от рассмотренных выше.

Заслуживает внимание и трактовка понятия «стратегическое управление персоналом», представленная в Большом экономическом словаре, как «функциональная сфера деятельности, задачей которой является формирование работоспособных коллективов, в которых работники рассматриваются в качестве капитала и действуют с учётом собственных интересов и во благо организации в целом» [5, с. 231-232]. Поскольку человеческий капитал, согласно этому же источнику, – это «образование, квалификация, знания и навыки, воплощённые в рабочей силе» [5, с. 762], то именно эти характеристики персонала возможно рассматривать в качестве объекта приложения стратегических управленческих усилий в рамках данного подхода. Не является спорным также акцент на непротиворечивость индивидуальных интересов работников и ценностей развития предприятия в долгосрочной перспективе, то есть наличие мотивационного аспекта управления персоналом. Однако не уточняется способ его обеспечения. Оправдано также отнесение стратегического управления персоналом к функциональной сфере деятельности предприятия, однако, в целом стратегическая специфика управления, а также другие аспекты, характеризующие персонал как стратегический ресурс в процессе их долгосрочного использования, не раскрыты. Таким образом, данное определение нельзя считать исчерпывающим.

Рассмотрение персонала как человеческого капитала предприятия находит отражение и в подходе Базарова Т.Ю. Стратегическое управление человеческим капиталом автор ассоциирует с управлением его движением и ростом, выделяя два подхода: рационалистический и гуманистический. Первый предполагает высокую степень адаптируемости фирмы к конкурентной среде за счет гибкости форм контрактации персонала, интенсификации труда высококвалифицированных работников и участия персонала в распределении прибыли. Второй – связан с тем, что формирование конкурентных преимуществ фирмы обеспечивается не самими работниками, а их вовлеченностью в дела предприятия вследствие эффективной организации коммуникаций, высокой мотивации и гибкого руководства [6, с. 33]. Существенным отличием данного подхода к определению сущности стратегического управления персоналом от предыдущих является, в первую очередь, упор на контекстные характеристики этого процесса. Несмотря на то, что они ограничены лишь конкурентным фактором, признание значимости конкурентных преимуществ как основы выживании предприятия в конкурентной среде в долгосрочной перспективе и роли работников в их поиске и формировании – существенный вклад автора в развитие понимания сущности стратегического управления персоналом. Однако целевая ориентация стратегического управления персоналом только на рост является ограниченной, поскольку долгосрочные цели развития предприятия вообще, и персонала в частности могут быть разнообразны. Что касается стратегического управления персоналом, то автор ассоциирует его с выполнением управленческих функций, в частности мотивации и организации, что оправдано, но недостаточно из-за отсутствия других характеристик персонала как объекта управления.

В научной литературе персонал предприятия как объект стратегического управления ассоциируется не только с капиталом. Так, по мнению Маслова В. И., стратегическое управление персоналом опирается на человеческий потенциал как на основу организации и представляет собой программный способ мышления

и управления, обеспечивающий согласование целей, возможностей предприятия и интересов работников. Он предполагает не только определение генерального курса деятельности предприятия, но и повышение мотивации, заинтересованности всех работников в его реализации [1, с. 41; 5, с. 483; 7, с. 56]. Идентификация персонала как потенциала, согласно большому экономическому словарю, предполагает принятие во внимание качественных и количественных характеристик членов трудового коллектива при данном уровне развития науки и техники [5]. В такой трактовке признаки, характеризующие работников, неконкретны, но всеобъемлющи, что, с одной стороны, затрудняет понимание их сути, требуя дополнительных исследований, а с другой – позволяет шире обозначить объект управления. Однако качественные и количественные характеристики – это признаки, отражающие состояние персонала в конкретный период или момент времени. Кроме них управленческие воздействия могут быть направлены на процессы движения и эффективности использования работников, а также их взаимоотношения внутри коллектива и с работодателями, что также немаловажно, поскольку уже упоминалось в предыдущих подходах. Приемлемым в данном определении также является признание приоритетности работников, по сравнению с другими ресурсами предприятия с позиции стратегического управления, необходимости мотивации их деятельности для достижения долгосрочных целей. Следует отметить и непротиворечивость программного подхода к стратегическому мышлению, который соответствует сути стратегического процесса, поскольку любая стратегия может рассматриваться как программа действий по достижению долгосрочных целей предприятия [7, с. 274]. С учетом высказанных замечаний подход нельзя считать исчерпывающим.

Подход Маслоу В.И. находит дальнейшее развитие в исследованиях Ивановской Л.В., которая полагает, что стратегическое управление персоналом – это управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде, позволяющее организации выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе. Основным элементом стратегического управления персоналом является стратегия управления персоналом [1, с. 33]. Определяя трудовой потенциал как конкурентоспособный, автор подчеркивает его способность по своим качественным характеристикам (профессионализм, компетентность, личностные качества, инновационный потенциал, мотивационный потенциал) конкурировать на рынке труда [8]. При этом другие существенные характеристики работников как объекта стратегического управления упущены. В то же время позитивным моментом в данном подходе является учет контекстных особенностей функционирования предприятия и признание их существенного влияния на долгосрочное развитие предприятия. Однако другие существенные характеристики стратегического управления: целевая, процессная, научная, творческо-интуитивная не отмечены. Спорным, на наш взгляд, является и признание стратегии управления персоналом элементом стратегического управления.

Обобщая результаты исследования, следует отметить, что стратегическое управление персоналом – понятие сложное и многогранное, поскольку находится на стыке двух областей научных исследований: стратегического управления и управления персоналом. Однако изучение и критический анализ подходов к его сущности показал, что в них в той или иной степени отражены базовые теоретические положения, обобщение которых позволит достичь цели исследования. Таким образом, по мнению авторов, стратегическое управление персоналом предприятия – процесс формирования, эффективного использования и развития человеческого потенциала предприятия для достижения стратегических целей деятельности в нестабильной среде функционирования с учетом особенностей взаимоотношений, интересов и потребностей работников.

Литература

1. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в 21 веке / В.И. Маслов. – М.: «Экономика», 2002. – 79 с.
2. Бельская Е.Г. Управление персоналом: технологии и методы / Е.Г. Бельская. – М.: ГУУ, 2002. – 109 с.
3. Грэхем Х.Т. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособ. для вузов / Х.Т. Грэхем, Р. Беннетт; пер. с англ. под ред. Т. Ю. Базарова и Б. Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 598 с.
4. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг. – М.: ИНФРА-М, 2002. – VIII, 328 с.
5. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрильяна. – М.: «Институт новой экономики», 1998. – 864 с.
6. Управление персоналом: учеб. для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 423 с.
7. Шершньова З.С. Стратегічне управління: навч. посіб. / З.С. Шершньова, С.В. Оборська. – К.: КНЕУ, 1999. – 384 с.
8. Сотникова С.И. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания / С.И. Сотникова // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – №2 – С. 18-24.

Рецензент докт. техн. наук, профессор Н.М. Ветрова