

УДК 338.2

К ВОПРОСУ О СУЩНОСТИ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Л.А. Гончар, студент гр. ЭП б-121, III курс

М.В. Григашкин, студент гр. ЭП б-112, IV курс

Научный руководитель: С.И. Григашкина, к.э.н., доцент

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

От того, насколько эффективно организовано стратегическое управление персоналом, в значительной степени зависит качество человеческих ресурсов, их вклад в достижение целей организации и качество производимой продукции или предоставляемых услуг. Успешная реализация стратегии управления персоналом не только обеспечивает режим нормального функционирования организации, но и закладывает фундамент будущего успеха предприятия. Анализ научной литературы показывает, что мнения специалистов к определению понятия «стратегия управления персоналом» существенно отличаются и носят дискуссионный характер. Подходы к понятию представлены в таблице 1.

Таблица 1. Основные подходы к понятию «стратегия управления персоналом»

Понятие	Источник информации
С.В. Шекшня предлагает под стратегией управления персоналом (человеческими ресурсами) понимать определение путей развития компетенции всего персонала организации и каждого из ее сотрудников в отдельности.	Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учеб.-практ. пособие. Изд. 3-е, перераб. и доп. М.: ЗАО "Бизнес-школа", "Интел-Синтез", 2000.
А.Я. Кибанов под стратегией управления персоналом понимает планы, направления действий, последовательность принимаемых решений и методы, позволяющие дать оценку, провести анализ и разработать эффективную систему воздействия на персонал для реализации стратегии развития организации.	Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2008.
Дж. Иванцевич описал стратегию управления персоналом как то, чего хотели бы достигнуть высшие руководители фирмы в течение длительного периода.	Иванцевич Дж.М. Человеческие ресурсы управления: Основы управления персоналом. М.: "Дело", 1993.
О.Н. Громова определяет стратегию управления персоналом как долговременное качественно определенное направление в работе с персоналом, которое предполагает разработку состава	Громова О.Н. Формирование стратегии управления персоналом предприятия (теоретические и

последовательности принимаемых решений для достижения системой управления персоналом поставленных целей.	методические аспекты): Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. М.: ГУУ, 1999.
И.Г. Ищенко рассматривает кадровую стратегию как набор основных принципов работы с персоналом, конкретизированных с учетом типа организации, а также типа кадровой политики.	Ищенко И.Г. Кадровая политика и социальные технологии в управлении персоналом: Монография. Пенза: Изд-во ПГПУ им. В.Г. Белинского, 2006.
В.М. Колпаков, Г.А. Дмитриенко определяют кадровую стратегию несколькими 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.	Колпаков В.М., Дмитриенко Г.А. Стратегический кадровый менеджмент: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. К.: МАУП, 2005.
Стратегия вуза в сфере управления персоналом излагается как набор целей и правил работы с кадровым составом, конкретизированный с учетом кадровой политики.	Богдан Н.Н., Могилевкин Е.А. Кадровый менеджмент в вузе: Монография. Владивосток: ВГУЭС, 2003.
В.И. Маслов характеризует стратегический менеджмент персонала как программный способ мышления и управления, который обеспечивает согласование целей, возможностей предприятия и интересов работников. Автор предлагает не только определение генерального курса деятельности организации, но и повышение мотивации в его реализации.	Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: Учебник. М.: "Финпресс", 2004.
М.В. Сорокина стратегическое управление персоналом определяет принципиально иначе, как сложный процесс, реализуемый переплетением регламентов и творческих процедур, не всегда укладывающийся в конкретные технологические схемы.	Сорокина М.В. Теория и методология стратегического управления персоналом в торговле. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2005.
В.В. Белоусов определяет стратегию развития персонала как обобщающую модель действий, направленных на формирование совокупности	Белоусов В.В. Стратегия развития персонала как фактор повышения

требований к персоналу и уровню эффективности его работы, который необходим предприятию для достижения поставленных бизнес-целей.	конкурентоспособности промышленного предприятия: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Ижевск, 2007.
О. В. Валиева рассматривает стратегию управления персоналом как долгосрочный план действий, направленный на повышение эффективности функционирования системы управления персоналом и достижения стратегических целей организации.	Валиева О.В. Управление персоналом. – М.: Приор.-изд., 2008.

Изучив подходы к определению «стратегия управления персоналом» мы пришли к выводу, что под стратегией управления персоналом следует понимать пути совершенствования системы управления персоналом, направленные на обеспечение эффективной реализации бизнес – стратегии, а также на создание условий по раскрытию человеческого потенциала для достижения стратегических целей организации в условиях изменяющейся конкурентной среды.