

Автор:

Кострикин Александр Александрович

студент

Научный руководитель:

Жаворонкова Наталья Сергеевна

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Елецкий государственный

университет им. И.А. Бунина»

г. Елец, Липецкая область

КОНЦЕПЦИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРАКТИКЕ: ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ

Аннотация: эффективность управления трудовыми ресурсами организации играет ключевую роль в системе стратегического управления компанией. Именно благодаря слаженным действиям персонала, организации удается решать сложные проблемы, возникающие во время кризиса. Для человеческого капитала характерны специфические свойства: креативность и потенциал.

Ключевые слова: управление персоналом, человеческий капитал, трудовой потенциал, организация, стратегическое управление.

Успешная практическая деятельность современных организаций говорит о том, что для выживания и эффективного функционирования системы «организация» во внимание должны быть приняты системообразующие факторы. Основываясь на опыте прошлых лет, можно сделать вывод, что благодаря скоординированным действиям команды и людей, в критические моменты творившим чудеса, у организаций получалось выкарабкаться из глубоких кризисов.

В своем труде «Карьера менеджера» руководитель организации «Крайслер» Ли Якокка написал: «По существу, я никогда не знал, как поведут себя люди в трудный час, а теперь знаю: большинство их кинется вам на помощь. Кроме того,

я узнал, что люди способны в кризисной ситуации сохранять присутствие духа и действовать абсолютно спокойно. Я выявил, что люди склонны к большим жертвам, в случае если все остальные разделят их судьбу, потому что когда жестокие испытания ложатся в равной мере на всех, то можно горы свернуть» [3, с. 198]. Исходя из этого, можно отметить, что в последнее время наблюдается устойчивая тенденция в отношении персонала организаций: из наемной рабочей силы он переходит в новую ценностную группу – «человеческий капитал».

Характерной отличительной чертой капитала считается его самовозрастающая стоимость, а также моральный и физический износ (в основном овеществленного (материального) капитала). Данные особенности присущи и человеку (форма интеллектуального капитала). Однако немаловажно знать, что непосредственно сам человек способствует приросту стоимости как реального, так и физического капитала (в различных его конфигурациях). В том случае если данная ситуация кажется другой, то проследив эту цепочку до конца, можно удостовериться в истинности данных слов. Каждый человек обладает неповторимыми особенностями, которые зачастую упускают из виду, тем самым, недооценивают возможности применения. К таким характерным чертам относятся креативность и потенциал. Считается, если человек находится «на своем месте», то в этом случае он представляет собой самовозрастающую ценность, и практически никакая стагнация либо упадок «не съедят» ее. Напротив, в такие периоды (периоды кризисов) возможности «человека творческого» возрастают вне зависимости от того, является ли он менеджером, либо рядовым специалистом, в данном случае ключевую роль играет то, занимается ли он своим делом.

В природе человека изначально заложена необходимость в самореализации, в формировании личности и отображается во всех сферах его жизни. По этой причине значимость человека, в отличие от конфигураций капитала, возрастает намного больше, чем дают вложенные в его формирование и развитие средства организаций. Для того чтобы финансовый капитал действовал на благо организации и приносил доход, нужно вначале потрудиться для его накопления.

Прежде чем руководство и акционеры исследуют эффективность денежных средств, проанализируют его отдачу, соизмеряя с расходами, найдут новые сферы его использования и будут готовы пойти на кратковременные потери для предстоящих выгод, «на высочайшем уровне компании продумают стратегию действий, а также просчитают варианты и риски» [4, с. 213]. Следует отметить тот факт, что один из основных факторов развития организации – персонал – пока еще не всегда и не во всех фирмах подвергается такого рода оценке. Следовательно, одним из главных секретов успешных организаций было и остается постоянное внимание и управление трудноизмеримым человеческим фактором. Для того чтобы изменить данную ситуацию, как минимум, нужно начать постоянно и всерьез ею заниматься. Когда компания сделает ставку на персонал как на основной (базовый) фактор развития бизнеса, когда поймет, насколько глубоко понятие управления человеческими ресурсами, тогда будет, достигнут первый абсолютно новый качественный рубеж. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что в успешных фирмах управление персоналом – это личная забота руководителя фирмы. А поскольку миссия руководителя – развивать и совершенствовать бизнес, то и одной из его стратегических целей является максимально эффективное использование человеческого капитала.

Список литературы

1. Исаев Д.В. Информационное обеспечение корпоративного управления и стратегического менеджмента: Учебное пособие. – М.: Высшее образование, 2015. – 238 с.
2. Коновалчик Г.О. Организация производства и управление предприятием: Учебное пособие для студентов. – Минск: БГТУ, 2012. – 344 с.
3. Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления: Учебное пособие. – М.: Дело, 2013. – 304 с.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2013. – 301 с.

5. Котлеров Ф.М. Маркетинг-менеджмент: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2015. – 229 с.