

**Скорова Анастасия Владимировна**

студентка

ФГБОУ ВО «Курский государственный университет»

г. Курск, Курская область

## **СОВРЕМЕННЫЕ СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

***Аннотация:** в статье рассмотрены современные стратегические подходы к управлению персоналом. Автором определены стратегические подходы к управлению персоналом, которые являются наиболее адаптированными к современным условиям и являются более востребованными в системах управления персоналом организаций.*

***Ключевые слова:** стратегические подходы, персонал организации, управление персоналом, ориентация на ресурсы, ориентация на потенциал ресурсов.*

Современные крупнейшие предприятия, а также организации малого бизнеса с целью повышения эффективности работы применяют различные стратегические подходы к управлению персоналом. Стратегический подход чаще всего воспринимается в качестве долгосрочной стратегии и в качестве системы стратегического управления. В данной статье под стратегическими подходами мы подразумеваем стратегические направления (ориентации) регулирования системы управления персоналом.

В современной научной литературе рассматриваются два основных стратегических подхода к управлению персоналом, которые могут корректироваться организацией в зависимости от целей управления персоналом, спецификой деятельности. К таким стратегическим подходам следует отнести:

- ориентированный на ресурсы стратегический подход (ориентация на ресурсы);
- ориентированный на потенциал ресурсов стратегический подход (ориентация на потенциал ресурсов) (рис. 1) [5, с. 112].



Рис. 1. Стратегические подходы к управлению персоналом

Стратегический подход, который ориентирован на ресурсы (под ресурсами понимаются кадры организации), рассматривает основным преимуществом организации является высококвалифицированный персонал, который выведет данную организацию на лидирующие позиции. В рамках данного стратегического подхода, организация занимается поиском персонала и его развитием. Стратегический подход к управлению персоналом «ориентация на ресурсы» включает в себя наличие стратегии управления персоналом, основными задачами которой являются:

- качественный состав персонала наиболее лучший чем у конкурента;
- развитие персонала, в качестве уникального интеллектуального капитала;
- развитие организационной и корпоративной культуры [4, с. 127].

В соответствии с чем рассматриваемый стратегический подход направлен на улучшение качества ресурсов. Благодаря стратегическому подходу «ориентация на ресурсы» организация может достигнуть баланса между ресурсами, возможностями и прибылью.

Следующий подход, который часто используют различные развивающиеся организации в стратегическом управлении персоналом, является подход, который ориентирован именно на потенциал ресурсов. Данный подход видит кадровые ресурсы в качестве ведущего источника конкурентоспособности органи-

зации. В соответствии с чем, активизируются процессы по привлечению интеллектуальных ресурсов в лице нового персонала, развития персонала и сохранения его потенциала. В рамках стратегического подхода «ориентация на потенциал ресурсов» разрабатываются различные стратегии по управлению персоналом, ориентированные на максимальное проявление потенциала работников.

Исследователями в области стратегического управления персоналом Р. Ричардсоном и М. Томпсоном были разработаны подходы, которые входят в структуру стратегического подхода «ориентация на потенциал ресурсов». Рассмотрим их более подробно.

1. Подход «наилучшего практического решения» основан на определенном наборе идеальных решений проблем в управлении персоналом. Данный набор в рамках подхода в обязательном порядке должен повысить результаты деятельности организации. Тем не менее, при использовании данного подхода, специалистам организации, следует учесть следующее:

- готовые практические решения не всегда применимы к ситуациям всех организаций, следует учитывать индивидуальные особенности
- возможно применение стратегии, которая не соответствует «реалиям» системы управления персоналом в организации;
- нельзя «идеализировать» практические решения, ведь они не могут быть исключительно «хорошими», следует учитывать особенности ситуации [2, с. 27].

2. Подход «наилучшего соответствия». Данный подход включает в себя анализ среды организации, на основании результатов которого осуществляется выбор практического решения. Подход «наилучшего соответствия» это также выбор стратегии управления персоналом, которая не будет противоречить направлениям ведущей стратегии организации. Принятие практических решений, также происходит с учетом целей как всей системы управления персоналом, так и организации. В соответствии с чем, осуществляется принцип согласованности, все процессы управления, решения проблем, находятся по взаимодействию. Тем самым обеспечивается взаимодействие и согласованность персо-

нала с организацией. Персонал преследует те же цели, что и работодатель [3, с. 89].

Целью стратегического подхода «наилучшего соответствия» направленного на потенциал ресурсов является также нахождение последовательного подхода к управлению персоналом, при котором различные практические решения поддерживают друг друга.

3. Конфигурационный подход. Данный подход основан на разработке и внедрении нескольких практических решений по управлению персоналом вместе, при этом они влияют друг на друга и, следовательно, дополняют и поддерживают друг друга. Трудность, сопряженная с конфигурационным подходом, заключается в том, что необходимо решить, какой метод соотношения различных практических шагов является наилучшим. Нет доказательств того, что одна «комбинация» в большинстве случаев лучше другой [1, с. 34].

Таким образом, современные организации, которые преследуют цель повышения эффективности всех показателей деятельности, применяют различные стратегические подходы к управлению персоналом. Стратегические подходы могут быть ориентированы на сам персонал или на потенциал персонала. Персонал каждой организации – это кадровый ресурс, позволяющий, в случае правильного его применения, «накопления», добиться высоких конкурентных позиций. Тем самым, выделяются ориентированный на ресурсы стратегический подход и стратегический подход, ориентированный на потенциал ресурсов, который включает в себя подходы – наилучшего практического решения, наилучшего соответствия и конфигурационный подход.

### ***Список литературы***

1. Веснин В.Р. Управление персоналом в схемах: учеб. пособ. – М.: Проспект, 2015. – 96 с.
2. Гильдингерш М.Г. Теория и практика кадровой политики государства и организации: учеб. пособ. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2015. – 119 с.

3. Губин В.А. О функциях и принципах управления кадровым потенциалом предприятия / В.А. Губин, М.К. Шаханова // Экономика и предпринимательство. – 2017. – №3–1 (80–1). – С. 1177–1180.

4. Гуревич А. Системы поощрения и нематериального стимулирования персонала небольших российских компаний // Мотивация и оплата труда. – 2015. – №2. – С. 127–133.

5. Яхонтова Е.С. Стратегическое управление персоналом: учебн. пособ. – М.: ИД Дело РАНХиГС, 2013. – 384 с.