

УДК 331.103

***СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАДРАМИ КАК
ИНСТРУМЕНТ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ***

Депутатова Л.Н.

к.э.н., доцент кафедры,

Пермский национальный исследовательский политехнический университет,

Пермь, Россия

Аннотация: В статье представлены основные направления стратегического управления кадрами. Установлено как на современных предприятиях система управления интеллектуальным трудом влияет на стратегическое управление кадрами. Стратегическое управление кадрами формирует необходимые условия для устойчивого развития организации, в то время как система управления интеллектуальным трудом позволяет опережать изменения внешней среды, создавать базу для создания инноваций.

Ключевые слова: стратегическое управление кадрами, система управления интеллектуальным трудом, мотивация, устойчивое развитие.

STRATEGIC HUMAN RESOURCE

MANAGEMENT AS A TOOL FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Deputatova L. N.

PhD, Associate Professor,

Perm National Research Polytechnic University,

Perm, Russia

Annotation: The article presents the main directions of strategic management. Installed on modern enterprises management system intelligent work has implications for strategic personnel management. Strategic human resource management creates the necessary conditions for sustainable development of the organization, while the system knowledge work management allows you to anticipate changes in the external environment, to create the basis for innovation.

Keywords: strategic human resource management, management system, knowledge work, motivation, sustainable development.

Исследование выполнено на основе задания на выполнение государственных работ в сфере научной деятельности в рамках базовой части государственного задания Минобрнауки России ФГБОУ ВО ПНИПУ (тема № 26.6884.2017/8.9 «Устойчивое развитие урбанизированных территорий и улучшение среды обитания человека»)

Современные компании, работая в условиях высокой конкуренции и нестабильности рынка, должны заботиться о повышении всех своих качественных показателей. Данная стратегия может быть достигнута непрерывным и эффективным управлением кадрами[1].

Для достижения устойчивого развития в компании важно уделять время и внимание разработке и внедрению новых товаров и/или услуг [2]. Инновационная активность невозможна без стратегического управления кадрами.

Стратегическое управление кадрами – это система менеджмента, опирающаяся на кадровый потенциал, которая гибко и оперативно отвечает на вызовы и изменения внешнего окружения и организует соответствующие изменения в компании[3]. Стратегическое управление кадрами имеет следующие цели:

- формирование и развитие кадрового потенциала компании;
- поддержание достойного и справедливого уровня заработной платы сотрудников предприятия;
- развитие и поддержание лидерских качеств сотрудников;
- организация и проведение тренингов для персонала;
- обеспечение взаимосвязи между отделами, подразделениями и работниками;

- разработка механизмов преодоления психологического неприятия изменений.

Выделяют четыре направления стратегического управления кадрами:

- управление коллективом компании;
- обеспечение необходимых норм условий труда;
- поддержание определенной структуры трудового коллектива.

Основные направления работы стратегического управления кадрами

- адаптация системы управления предприятия к изменениям внешней среды;
- текущее обеспечение бесперебойной и слаженной работы компании;
- развитие кадрового потенциала;
- развитие лидерских и профессиональных качеств работников;
- вовлечение персонала в изменения (стратегические, тактические и оперативные) предприятия.

На основе детального анализа различных подходов к мотивации и стимулированию труда работников, и определению интеллектуального труда было предложено понятие системы управления интеллектуальным трудом работников. Система управления интеллектуальным трудом работников представляет собой совокупность взаимосвязанных форм стимулирования и организационно-мотивационных механизмов, способствующих активизации интеллектуального труда работников. Под организационно-мотивационным механизмом понимается сочетание условий труда и отношения к труду, позволяющее влиять на внутреннюю мотивацию работников. Система управления интеллектуальным трудом состоит из следующих элементов: система управления персоналом, система управления знаниями, организационная культура и система стимулирования труда работников. Система стимулирования работников направлена на формирование внешней мотивации, а система управления персоналом, система управления знаниями и управление организационной культурой направлены на усиление внутренней мотивации работников[4].

Основные направления работы системы управления интеллектуальным трудом

- формирование и развитие интеллектуального капитала;
- создание и внедрение инноваций;
- увеличение организационного знания;
- увеличение инициативы работников.

Взаимосвязь стратегического управления кадрами и системы управления интеллектуальным трудом можно наглядно представить в виде схемы (рисунок 1).

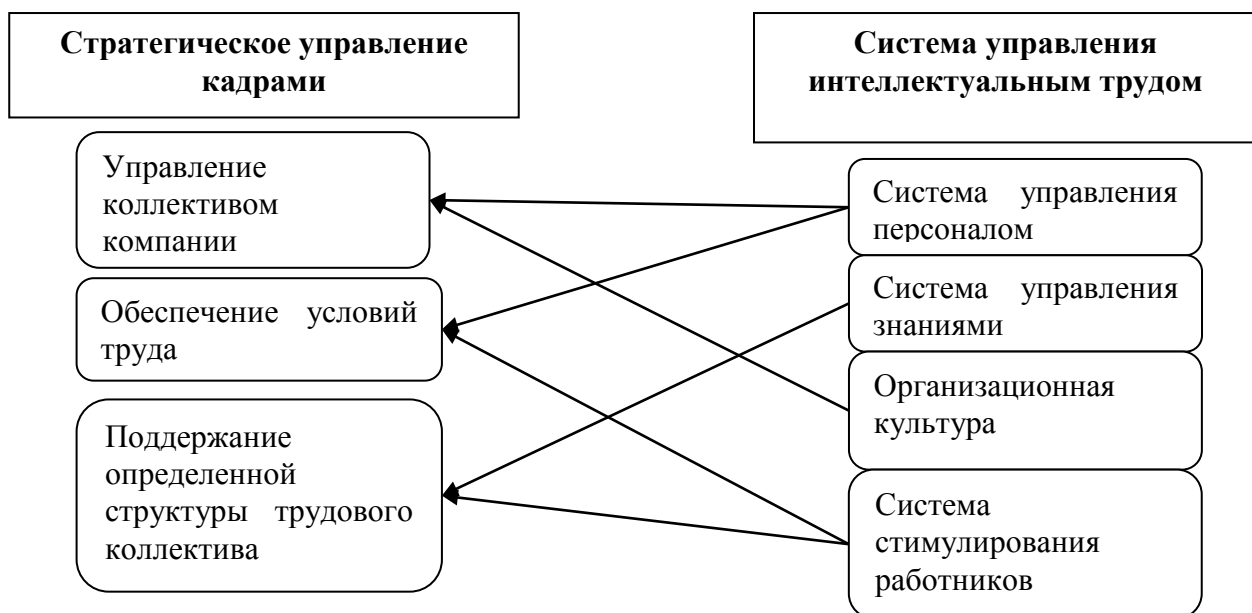


Рисунок 1. Взаимосвязь стратегического управления кадрами и системы управления интеллектуальным трудом

Система управления персоналом обеспечивает условия труда и управление коллективом компании. Система управления знаниями предполагает повышение квалификаций должностей. Организационная культура направлена на формирование определенных ценностей и норм для поддержания эффективной рутины в компании. Система стимулирования работников позволяет обеспечивать принятые условия труда и поддерживать определенную структуру трудового коллектива. Система управления интеллектуальным трудом позволяет опережать изменения внешней среды, создавать базу для создания инноваций.

На современных предприятиях система управления интеллектуальным трудом влияет на стратегическое управление кадрами, в частности на управление коллективом компании, обеспечение условий труда и поддержание определенной структуры трудового коллектива. Стратегическое управление кадрами формирует необходимые условия для устойчивого развития организации.

Библиографический список

1. Мингалева, Ж.А. Современные стратегии фирм/Ж.А. Мингалева //Экономика и производство. 2002. № 4. С. 13.
2. Мингалева, Ж.А. Структурная модернизация экономики инновационное развитие/ Ж.А. Мингалева, И.И. Платынюк// Креативная экономика. 2012. № 12 (72). С. 52-56.
3. Воронова, Н.В. Внедрение системы оценки кадров по компетенциям в целях построения эффективной системы управления персоналом в коммерческом банке/ Н.В. Воронова// Финансы и кредит. 2015. № 19 (643). С. 22-31.
4. Депутатова, Л.Н. Особенности системы управления интеллектуальным трудом/ Е.Р. Мухина, Л.Н. Депутатова //Экономика и предпринимательство. 2016. № 2-1 (67-1). С. 839-841.