

УДК 331.1

МЕСТО И РОЛЬ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ В ОБЩЕЙ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ КОМПАНИЕЙ

Мария Вячеславовна Лёвина

кандидат экономических наук, доцент

marija_1986@mail.ru

Кристина Борисовна Дейнова

студент

kristina.deinova@yandex.ru

Мичуринский государственный аграрный университет,
г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В статье проанализирована успешная модель выстраивания кадровой стратегии и её взаимосвязь с общей стратегией развития компании будущего, которая, посредством умелого выстраивания рабочих механизмов стратегического менеджмента и оперирования его сильными качествами, способна дать отпор современной рыночной экономике с постоянно нарастающей конкуренцией. Разбор оптимального пакета действий взаимоупорядоченного характера в плане умелого регулирования работы всех аспектов выполняемой деятельности позволяет сформировать облик идеального бизнесмена, обладающего всеми необходимыми качествами достойного управленца. В свою очередь, изучение кадровой стратегии позволяет выделить ряд постулатов по координированию работы компании в целом.

Ключевые слова: стратегия развития, кадровая стратегия, бизнес-идея, управление персоналом, стратегический менеджмент, конкуренция.

Для успешного и долгосрочного функционирования собственного дела в условиях постоянно бросающего экономические вызовы современного рынка необходимым условием является правильно выстроенная стратегия развития предприятия, особое место в которой, без всякого сомнения, занимает человеческий ресурс. Преследуя конечную цель – получение прибыли – нынешние так называемые «бизнесмены» упускают первостепенный момент, заключающийся в чётком осмыслении своих предпринимательских шагов, которые выражаются отнюдь не в визуализации конечного финансового благополучия владельца начатого дела, а в чётком планировании своей деятельности не на ближайшее время, а на долгосрочный период. Последнее, разумеется, находит воплощение, в первую очередь, в случае постоянного кадрового стимулирования. В этом и заключается выстраивание кадровой стратегии развития бизнеса. Согласно пирамиде разработки стратегии развития любого предприятия, если рассматривать её в обобщённом виде, выделяют четыре уровня (типа) стратегий: корпоративная, деловая, функциональная и операционная (рисунок 1) [1].

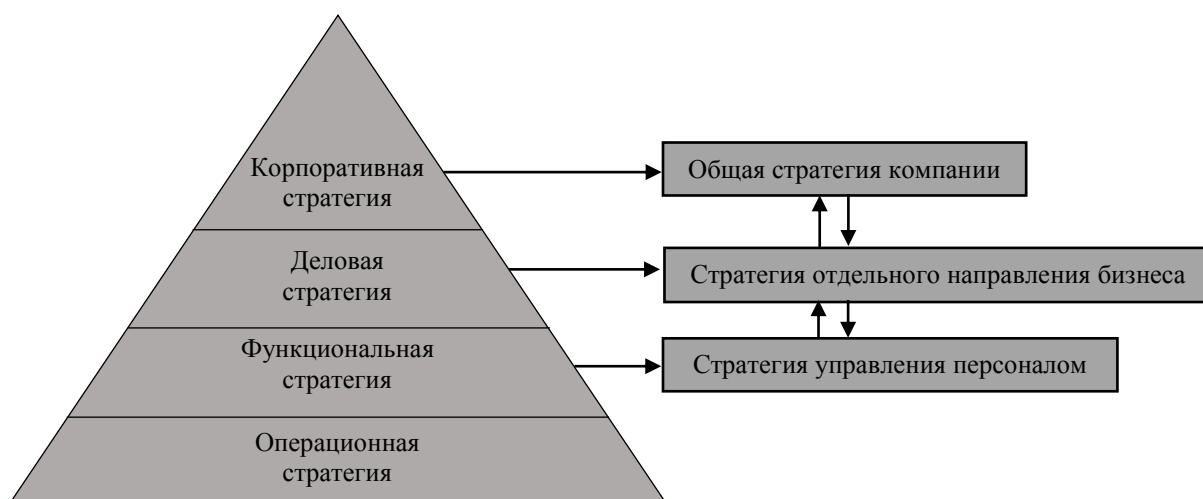


Рисунок 1 – Пирамида развития стратегий (диверсифицированная компания).

Последняя из перечисленных лежит в основании пирамиды, а ответственность за выполнения её задач возложена зачастую на линейных менеджеров, при этом в условиях стремительного внедрения рабочего контроля (самоуправления), при котором трудовой процесс организован так, что спектр определённых управленческих решений возложен на отдельных работников

или рабочие группы внедрение стратегий зависит от работников именно низшего звена [6]. Отмечаем, что общая выработка стратегии управления персоналом происходит на уровне функциональной стратегии (рисунок 1)[1].

Значимость кадровой стратегии подпитывает свою актуальность из года в год. Казалось бы, что тут сложного: придумай экономическую платформу своего будущего творения, обустрой локацию, «скупил» профессионалов на рынке труда, сгруппируй их в коллектив и трудись. Такова абсолютно ошибочная схема действий, которой придерживаются большинство нынешних предпринимателей, относящихся к своему бизнес-замыслу, как к конвейеру по трансформации входного ресурса в виде перекупленных умов и вложенных в дело средств в выходной, выраженный, в их соображении, в денежном эквиваленте. Здесь может возникнуть небольшое разногласие по поводу основного предназначения бизнеса: многие могут сказать, что ведь любой бизнес и направлен на получение прибыли. Разумеется, направлен, но не любое дело можно назвать бизнесом – собственным делом с логически выстроенной моделью поведения отдельного человека (или группы людей) в коллективе, приводящей в результате к регулярному получению экономической выгоды. В противном случае каждый мог бы назвать себя бизнесменом и быть успешным, а ведь даже незначительная издержка собственного дела, такая, например, как отсутствие клининг-менеджера, при неумелом координировании, в том числе, персонала, может привести к колоссальным последствиям. Таким образом, можно отметить, что первая задача после правильно выстроенной общей стратегии развития выражается в формировании достойного коллектива, который умеет сплочённо работать, видит смысл в своём труде и готов прикладывать максимальные усилия для достижения новых высот. В этом и проявляются навыки стратегического менеджмента. Основатель Apple Стивен Пол Джобс сказал о своей авиакомпании следующее: «В первые годы существования Virgin Atlantic я регулярно писал письма всем нашим сотрудникам, чтобы рассказать им о том, что нового происходит в нашем бизнесе»; – правильный подход успешного во всех смыслах бизнесмена[2,3].

Стратегия подразумевает под собой чёткое видение этапности продвижения компании, позволяющее на первых порах визуализировать бизнес-идею, разработать перспективный ход действий по её воплощению и в последующем организовать устойчивое и экономически прибыльное собственное дело. Кадровая стратегия – предпринимательски грамотное и умелое стимулирование и ориентирование действий, направленных на стратегическое развитие созданного дела с целью повышения в перспективе рентабельности и ресурсных возможностей за счёт формирования сплочённого коллектива профессионалов, ответственно выполняющих свою роль (возложенную на них работу) в общей структуре производства [2,3]. Выстраивание верной кадровой стратегии требует определённых управленческих навыков, возникает вывод о сложности её практического воплощения особенно в условиях постоянно агрессивных реалий современного рыночного пространства. При этом важно отметить, что в области координации деятельности человеческих ресурсов кадровую стратегию организации формируют её потребности, то есть кадровую стратегию формирует рынок труда, который и стимулирует работников на внешнем уровне (пример внутреннего стимулирования – премии, повышение зарплаты и прочие поощрения) и способствует повышению квалификации труда, что в результате улучшает качество, уровень, брендинг компании.

Согласно классификации кадровых стратегий, выделяем два её типа:

- генеральные кадровые стратегии, имеющих самостоятельное значение: стратегии организаций, конечный продукт которых – сами кадры (учебные заведения, лизинг работников);
- функциональные кадровые стратегии, формирующие действия по реализации общей стратегии развития организации: персонал способствует стратегическому продвижению дела [4,7].

Для реализации обоих типов кадровых стратегий необходимо организовать её взаимодействие с конкурентной стратегией, выступающей главным движущим механизмом общей стратегии развития организации. В

свою очередь, необходимо отметить разноплановость проявления конкурентной стратегии, находящей отражения в трёх абсолютно отличных друг от друга проявлениях: инновациях, качестве и превосходства в издержках[4].

Таким образом, можно отметить ярко выраженную взаимозависимость кадровой стратегии и общей стратегии управления компанией, в первую очередь, это проявляется в непосредственном влиянии управления персоналом на практическую организацию бизнес-идеи[5]. Кроме того, профессиональный рост под действием механизмов рынка труда или внутреннего стимулирования работы персонала способствует форсированному развитию всей компании. Здесь можно также отметить обратную связь: развитие компании посредством доскональной проработки кадровой стратегии, которая как мы уже сказали ранее, – двигатель всей компании; – будет способствовать профессиональному росту основного контингента рынка труда (чтобы соответствовать заданному уровню и быть востребованным работник повышает качество выполняемого труда, тем самым возрастает жёсткость конкуренции, которая и лежит в основе успешной экономики). Итак, место и роль кадровой стратегии в общей стратегии управления компанией первостепенны и не вызывают никаких сомнений.

Список литературы:

1. Белобородова Н.А. Место и роль кадровой стратегии в общей стратегии управления компанией // Известия. 2011. №5.
2. Кадровая стратегия предприятия: цели и пошаговый алгоритм разработки. URL: <https://www.hr-director.ru/article/66804-qqq-17-m8-kadrovaya-strategiya-predpriyatiya-razrabotka>(дата обращения: 01.12.2021).
3. Управление производством. Кадровая стратегия. URL: <https://up-pro.ru/encyclopedia/kadrovaya-strategiya/>(дата обращения: 01.12.2021).
4. MOODLE - Виртуальная среда обучения КНИТУ (КХТИ). Управление персоналом организации и формирование управленческих команд. Лекционный материал по теме «Стратегия управления персоналом». URL:

<https://moodle.kstu.ru/mod/book/tool/print/index.php?id=22650>(дата обращения: 01.12.2021).

5. Кадровая стратегия - это.. Политика, цели, принципы. URL: <https://fb.ru/article/384734/kadrovaya-strategiya---eto-politika-tseli-printsipyi>(дата обращения: 01.12.2021).

6. Белоусов В. М. Совершенствование кадровой политики в сельскохозяйственных организациях // Наука и Образование. 2020. Т. 3. № 3. С. 52.

7. Романцов Д. А., Грекова Н.С. Стратегия развития трудового потенциала // Аграрная наука в инновационном развитии АПК: Материалы международного молодежного аграрного форума. Сборник научных статей, Мичуринск, 08–10 ноября 2017 года / Под редакцией В.А. Бабушкина. Мичуринск: Мичуринский государственный аграрный университет, 2018. С. 222-226.

UDC 331.1

THE PLACE AND ROLE OF HUMAN RESOURCES IN THE OVERALL COMPANY MANAGEMENT STRATEGY

Maria V. Levina

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

marija_1986@mail.ru

Kristina B. Deinova

Student

kristina.deinova@yandex.ru

Michurinsk State Agrarian University,

Michurinsk, Russia

Abstract. The article analyzes a successful model of building a personnel strategy and its relationship with the general development strategy of the company of the future, which, through skillfully building the working mechanisms of strategic management and operating its strong qualities, is able to resist the modern market economy with constantly growing competition. Analysis of the optimal package of actions of a mutually ordered nature in terms of skillfully regulating the work of all aspects of the activity performed allows you to form the image of an ideal businessman with all the necessary qualities of a worthy manager. In turn, the study of personnel strategy allows you to identify a number of postulates for coordinating the work of the company as a whole.

Key words: development strategy, personnel strategy, business-idea, personnel management, strategic management, competition.

Статья поступила в редакцию 10.02.2022; одобрена после рецензирования 01.03.2022; принята к публикации 15.03.2022.

The article was submitted 10.02.2021; approved after reviewing 01.03.2022; accepted for publication 15.03.2022.