

УДК 658.3.07

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В СТРАТЕГИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Светлана Сергеевна Ревина

студент

revina_78@mail.ru

Елена Ионовна Ловчикова

кандидат экономических наук, доцент

orgkafedra@yandex.ru

Орловский государственный аграрный университет

г. Орёл, Россия

Аннотация. В статье рассмотрена роль человеческого фактора в стратегическом управлении организацией. Представлена актуальность в современных реалиях на любом предприятии. С целью усиления роли человеческого фактора в деятельности организации и развития потенциала персонала предприятия для обеспечения ее стратегического конкурентного преимущества предложена стратегия управления кадровым потенциалом предприятия.

Ключевые слова: стратегия, управление, мотивация, персонал, стимулирование, кадровый потенциал.

Успешное функционирование российской экономики формируется благодаря совершенствованию действующих систем стратегического управления предприятиями и использования современных исследований менеджмента.

На сегодняшний день более известным и очевидным становится тот факт, что необходимость повышения эффективности работы предприятий в условиях жесткой конкуренции на рынке труда определяет необходимость формирования новых подходов в системе управления персоналом и создания эффективного кадрового потенциала на предприятии [3, с. 112].

В стратегию развития персоналом организации, как правило, включают следующие элементы:

1. Блок моделирования состава и структуры персоналом: структура организации с расписанием числа специалистов и требований к их квалификации;

2. Блок мотивационной составляющей: система оплаты труда, системы премий, надбавок и штрафов;

3. Блок развития персонала: комплекс мероприятий, направленных на совершенствование знаний и практических умений персонала.

Персонал предприятия является одним из важнейших ресурсов, человеческим капиталом, который обеспечивает развитие и конкурентоспособность организации. Поэтому, актуальным на сегодняшний день является роль человеческого фактора в стратегическое управление организацией и содействие более эффективному его функционированию.

Усиление роли человеческого фактора в деятельности предприятия и изменение взгляда на положение персонала в организации привело к возникновению понятия «стратегия управления кадровым потенциалом». Стратегия управления кадровым потенциалом – это важнейшая подсистема общей стратегии организации, представленная в виде долгосрочной программы конкретных действий по реализации концепции использования и развития

потенциала персонала организации с целью обеспечения ее стратегического конкурентного преимущества [2, с. 28].

Важными показателями, определяющими стратегическую оценку человеческого потенциала в решении стратегических целей организации выступают количественные и качественные показатели.



Рисунок 1 – Показатели стратегической оценки потенциала персонала организации

Помимо типа и качества людей на реализацию стратегии влияет и уровень мотивации сотрудников. Чтобы успешно овладеть искусством мотивации, важно понимать психологические аспекты и особенности мотивационного процесса.

Эффективность стимулов будет зависеть от того, насколько сотрудники мотивированы на достижение стратегических целей организации. В свою очередь, мотивация сотрудников будет зависеть от того, насколько хорошо организация обеспечивает удовлетворение их основных потребностей. Поэтому основной смысл мотивации заключается в согласовании интересов сотрудников со стратегическими целями организации. Из этого и выходит то, что роль человеческого фактора в стратегическом управлении играет одну из главенствующих частей.

Осуществление стратегического управления требует наличия системы планов, программ, норм и нормативов, организационных, административных, социальных, экономических и других мероприятий, направленных на решение кадровых проблем и удовлетворение потребностей организации в персонале.

При установлении системы материального стимулирования всех работников каждый хороший ход, нововведение, ведущие к повышению производительности труда, должны быть рассмотрены, оценены и оплачены. К тому же необходимо своевременно решать социальные вопросы, создавать надлежащие условия труда и отдыха и не забывать о том, что руководителю предприятия постоянно нужно повышать свой авторитет, завоевать в коллективе к себе доверие и уважение [1, с. 87].

Инновационные подходы к управлению персоналом необходимо формировать, принимая во внимание, специфику человеческих ресурсов, которая состоит в следующем:

1) человеческая реакция на все происходящие процессы в организации осмысленная, поэтому, процесс взаимодействия между предприятием и работниками может быть двусторонним;

2) для повышения эффективности работы организации индивид должен постоянно обучаться и совершенствовать свои знания и навыки.

Зарубежный опыт крупных компаний при конкурсном отборе инновационных менеджеров показывает, что необходимым условием является использование тестов соответствия качеств работника требованиям условий деятельности инновационного управляющего [5, с. 262].

Не менее важным является аспект определения, как общей стратегии корпорации, так кадровой стратегии, которые непосредственно взаимосвязаны между собой. И если стратегия корпорации не аккумулирована, то менеджеру по персоналу приходится по крупицам собирать информацию для своей работы. Как правило, эта информация включает: ключевые факторы внешней и внутренней среды, стратегию развития и стратегические цели бизнес-единиц, стратегические ожидаемые результаты, угрозы и риски, маркетинговые

стратегии поведения, развития производства, сегментацию рынков и тенденции их реструктурирования. Решающим фактором профессиональной компетентности специалиста по управлению персоналом становится знание о состоянии дел в бизнесе, что является необходимым условием существования корпорации. Без этого знания разработать и реализовать эффективную кадровую стратегию невозможно. Поскольку стратегия управления персоналом, как и любая стратегия должна быть хорошо спланированным элементом общей стратегией корпорации.

Кадровая стратегия должна включать два основных элемента: намерения и направления.

1. Стратегические намерения. Основной ролью специалиста по управлению персоналом современной корпорации становится наращивание кадрового потенциала корпорации, в целях реализации ее бизнес-стратегии. Менеджер по персоналу начинает играть роль золотоискателя, без работы которого не может быть реализована никакая стратегия корпорации. Кроме этого он становится инструментом правильной оценки достигнутых результатов. Обеспечить высокую конкурентоспособность без структурированной работы службы управления персоналом для руководства корпорации становится невыполнимо трудным делом

2. Основным направлением развития человеческих способностей становится уровень профессиональной компетентности работников. При этом одни компании предусматривают повышение уровня компетентности персонала в элементах разрабатываемой стратегии, а другие — рассматривают эту проблему как возможность реализовать специальную инициативную стратегию, которая дополняется другими функциональными стратегиями корпорации.

Из всего вышесказанного делается вывод, что человеческий фактор становится не просто составной частью стратегии развития организации, а органично совмещается с ней. Эта политика должна быть направлена на

тенденции и планы хозяйственного развития и на достижение основных целей организации, а также учитывать:

- долгосрочное развитие организации;
- сохранение ее рыночной независимости;
- получение соответствующих дивидендов;
- непрерывный необходимый рост организации;
- самофинансирование роста;
- сохранение финансового равновесия;
- закрепление достигнутой прибыли.

В заключение добавим, что в условиях, когда персонал рассматривается не как фактор производства, а как жизненно важный ресурс для достижения целей организации, объединение интересов компании и отдельных работников становится основополагающим принципом достижения высокой полезной отдачи персонала и заинтересованного отношения к труду.

Список литературы:

1. Беликова И.П. Основы стратегического управления: учебное пособие / И.П. Беликова, В.А. Ивашова. Ставрополь: СтГАУ, 2020. 128 с.
2. Кибанов А.Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учеб. пособие / А.Я. Кибанов. М.: КноРус, 2016. 798 с.
3. Кузьмина Н.М. Кадровая политика корпорации: учеб. пособие / Н.М. Кузьмина. М.: ИНФРА-М, 2017. 609 с.
4. Ловчикова Е.И., Алпатов, А.В., Волчёнкова, А.С. Социально-экономическое развитие сельских территорий как фактор кадрового обеспечения сельского хозяйства и роста качества жизни населения: монография. – Орел: Изд-во Орловского ГАУ, 2019. 165 с.
5. Руденко А.М. Управление персоналом. Учебное пособие / А.М. Руденко, В.В. Котлярова. М.: Феникс, 2017. 416 с.

THE ROLE OF THE HUMAN FACTOR IN THE STRATEGIC DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION

Svetlana S. Revina

student

revina_78@mail.ru

Elena Io. Lovchikova

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

orgkafedra@yandex.ru

Orel State Agrarian University

Orel, Russia

Abstract. The article considers the role of the human factor in the strategic management of an organization. The relevance in modern realities at any enterprise is presented. In order to strengthen the role of the human factor in the activities of the organization and develop the potential of the enterprise's personnel to ensure its strategic competitive advantage, a strategy for managing the personnel potential of the enterprise is proposed.

Key words: strategy, management, motivation, staff, incentives, human resources.

Статья поступила в редакцию 29.03.2022; одобрена после рецензирования 11.04.2022; принята к публикации 12.05.2022.

The article was submitted 29.03.2022; approved after reviewing 11.04.2022; accepted for publication 12.05.2022.