

Стратегический подход к управлению персоналом

Стратегический подход

В современном производстве особое значение придается *стратегическому подходу* к управлению персоналом, позволяющему получить синергический эффект, но при соблюдении определенных условий.

В России лишь в 90-е годы получает признание подход к управлению персоналом как самостоятельной профессиональной деятельности, и в конце этого десятилетия начинается его дальнейшая трансформация в управление человеческими ресурсами.

Изменение роли и места персонала в организации

Вместо отношений “начальники – подчиненные” постепенно формируются отношения единого коллектива, основанные не на приказе и контроле, а на доверии и поддержке.

Вводится стиль управления XXI в. – партиципативно-кооперативный, или “соучаствующий”.

Работники все шире вовлекаются в обсуждение и решение проблем организации, руководители стремятся распутывать вопросы не вместо подчиненных, а вместе с ними. При этом фирмы предпочитают избавляться от людей, которые либо строят заманчивые планы, не подкрепляя их делами, либо пытаются повысить эффективность любой ценой, не думая о затратах и возможных последствиях, либо трудятся в рамках предписаний, не проявляя инициативы. Выше ценятся сотрудники, у которых холодная голова, горячее сердце и деятельные руки. Швейцарский профессор М. Хильб называет их “гуманистическими сотрудниками”.

Концепция стратегического менеджмента персонала

Выработка и реализация корпоративной стратегии, которая могла бы лучше соответствовать быстро изменяющимся внешним условиям, стала исключительно важной частью деятельности большинства компаний.

Концепция стратегического менеджмента персонала предполагает управление коллективом предприятия, которое опирается на человеческий потенциал как основу организации.

Стратегический менеджмент персонала

Стратегический менеджмент персонала – это программный способ мышления и управления, обеспечивающий согласование целей, возможностей предприятия и интересов работников.

Он предполагает не только определение генерального курса деятельности предприятия, но и повышение мотивации, заинтересованности всех работников в его реализации.

В рамках нового подхода к управлению организации, функционирующие в различных сферах жизнедеятельности, получают огромные преимущества в рациональном использовании ограниченных ресурсов и, главным образом, времени.

Стратегический менеджмент персонала

Стратегический менеджмент персонала – не только разработка программы развития, но и принятие и выполнение решений, рассчитанных на перспективу.

Это также комплекс процессов, явлений и характеристик, отражающих приоритетность целей и динамики роста, своевременность действий, предвидение, анализ последствий управляющих действий и инноваций.

Сущность стратегического менеджмента персонала заключается в ответе на три важнейших вопроса:

- 1) где сейчас находится организация и ее персонал;
- 2) в каком направлении, по мнению высшего руководства, должен быть задействован персонал в соответствии со стратегией фирмы;
- 3) как должен развиваться персонал, чтобы выполнять задачи фирмы в будущем.

Характеристика двух стратегических подходов к понятию персонала

Персонал-издержки	Персонал-ресурс
Принуждение	Целесообразность
Минимизация	Оптимизация
Малый период планирования	Длительный период планирования
Результаты	Средства + Результаты
Количество	Качество
Негибкий	Гибкий
Зависимый	Автономный