

УДК: 65.012.27

Белоус В.А., магистрант

**Казанский национально исследовательский технический университет
им.А.Н. Туполева - КАИ, г. Казань**

Институт экономики, управления и социальных технологий

Кафедра инженерной психологии и педагогики

**ВЗАИМОСВЯЗЬ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ С
ОБЩЕЙ СТРАТЕГИЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Аннотация: в статье рассматриваются стратегии управления персоналом, которые применяются при управлении организациями в современном быстроразвивающемся мире. Являются ключевыми составляющими при работе на всех этапах организации. От принятия и применения стратегии зависит не только стратегия управления персоналом, которую применяют в организациях, а и прибыль и затраты которые будет получать и затрачивать организация при своей работе. Рассматривается взаимосвязь стратегии управления персоналом со стратегией всей организации. Ориентирована на любые сферы работы предприятий, организаций и фирм, так как широко применяется как и в малом бизнесе так и в крупном, тем самым тема взаимосвязи стратегий достаточно актуальна в любой сфере.

Ключевые слова: стратегии управления персоналом, организация, особенности управления.

Belous V. A., graduate student

Kazan National Research Technical University named after A. N. Tupolev – KAI,

Kazan

Institute of Economics, Management and Social Technologies

Department of Engineering Psychology and Pedagogy

INTERRELATION OF THE HR STRATEGY WITH THE OVERALL STRATEGY OF THE ORGANIZATION

Abstract: *in the article the strategies of personnel management, which are applied at management of the organizations in the modern fast-developing world are considered. Are the key components when working at all stages of the organization. From the adoption and implementation of the strategy depends not only the strategy of personnel management that is used in organizations, but also the profits and costs that the organization will receive and spend in its work. The relationship between the HR strategy and the strategy of the whole organization is considered. It is oriented to any spheres of work of enterprises, organizations and firms, as it is widely used both in small business and in large business, thus the topic of interrelation of strategies is quite relevant in any field.*

Keywords: *strategy of personnel management, organization, management features.*

Большое внимание уделяется организации работы и управлению на любом предприятии, организации или фирме. Способствуя качественной и слаженной работе, нацеленной на достижение поставленных в организации целей и задач.

Вопрос выбора стратегий управления важным вопросом в деятельности любой организации. Выбор и принятие определенного курса в управлении является ключевым аспектом в дальнейшем развитии и работе, для этого ученые стали об определении, классификации, создании разделов,

которые четко характеризовали стратегии и места в которых ее можно задействовать.

Цель: Рассмотреть стратегии управления персоналом и стратегии организации. На примере организации ООО «Фокус» показать взаимосвязь между стратегиями.

Объектом исследования будет взаимосвязь между стратегией управления персоналом и стратегией самой организации, на примере небольшой новой организации, ООО «ФОКУС», рассмотрим выбранную стратегию организации и подходящую стратегию управления персоналом.

Предметом исследования будет структура организации и в рамках поставленных целей предложены варианты стратегий с дальнейшим апробированием их.

В связи с этим ученые стали задумываться над возможной классификацией и универсальностью применяемых правил. В дальнейшем выведенные стратегии начали широко применяться, что в свою очередь натолкнуло на вопрос возможного создания стратегии и управления человеческими ресурсами и классификации выведенных стратегий. Которые должны будут отвечать на важные ключевые вопросы при организации работы на пути к достижению поставленных целей и задач конкретной организации, со своими характерными особенностями взаимодействующих по индивидуальному плану.

Выделенная тема является достаточно актуальной для изучения в любой период времени и существования организации. Которая за все время своего существования, жизненного цикла, может применять различные стратегии как управления организацией, так и управления человеческими ресурсами, которые задействованы или будут в дальнейшем привлечены к работе в организации. Тем самым показывая актуальность выбранной темы

взаимосвязи стратегий. Также для наглядности, на примере конкретной организации ООО «ФОКУС».

Так как организация и ее персонал являются ключевыми при развитии любой структуры, тем самым показывая важность правильно выстроенной структуры управления в организации, способствуя выбору объектом исследования именно стратегию организации и ее взаимосвязь со стратегией управления персоналом[1,с.626]. Специфика управления персоналом, виды и принципы при определении и выборе стратегий организации. Результатом стратегии должно быть представление взаимодействия стратегий между собой, на примере конкретной организации, ООО «ФОКУС»

В основе работы любой организации заложена теоретическая основа которая служит базой любой организации, структуры или фирмы. Прежде чем рассматривать подробно различные стратегии управления персоналом прежде всего, хочется рассмотреть ключевые задачи которыми необходимо руководствоваться при выборе стратегии, схематически возможно представить:

1. Постановка основных вопросов и выбор стратегии управления.
2. Организация выполнения стратегических планов.
3. Координация действий по реализации стратегических задач.
4. Мотивация сотрудников для достижения стратегических задач.
5. Наблюдение за процессом выполнения стратегии.

Придерживаясь, всех выше перечисленных пунктов возможно обеспечить качественную работу любой организации, фирмы или предприятия, выстроив четкую систему:

- подбора персонала;
- организации работы;
- выполнение поставленных целей;
- мотивации сотрудников;
- развитие потенциала сотрудников;
- развития организации и пр..

В любой организации применение стратегий при управлении дает большой бонус, который позволяет добиться более слаженной работы всего коллектива нацеленного на достижения поставленных в организации целей, обеспечить гибкость к изменениям и быструю адаптацию к рынку в условиях конкуренции, раскрытие личного потенциала сотрудников, распределение полномочий между сотрудниками и прочее.

В первую очередь в управлении какой-либо организацией внимание обращается на тип общей стратегии организации, цели которые поставлены и планируются достичь в определенный промежуток времени[3,с.265]. В качестве классификации стратегии рассмотреть выделенную классификацию учеными Дж. Иванцевичем и А.А. Лобановым и взаимосвязь со стратегиями управления персоналом в таблице 1.

Таблица 1 - Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом

Тип стратегии организации	Стратегия управления персоналом	Составляющие стратегии управления персоналом
Предпринимательская стратегия	Ключевой задачей является постоянный коллектив нацеленный на развитие.	Основывается на поиске сотрудников готовых на риск, мотивация основывается на достижениях.
Стратегия динамического роста	Сотрудники отделов тесно сотрудничают между собой и каждый закреплен за определенными задачами.	Требуемые сотрудники должны быть гибкими и готовыми на риск, мотивация сотрудников основывается на беспристрастности и рабочих достижениях.
Стратегия прибыльности	В краткие строки ориентированы на результат и прибыльность.	Жесткий отбор кадров, вознаграждение на основании заслуг, развитие личных качеств.
Ликвидационная стратегия	Сотрудники требуются узко ориентированы и потребность в сотрудниках только на короткий промежуток времени.	Набор сотрудников прекращен, так как происходит сокращение штата.
Стратегия круговорота (циклическая)	В работе требуются сотрудники гибкие, амбициозные и перспективные.	Набираемые сотрудники должны быть разносторонне развитыми, организация всячески развивает сотрудников, но подходит очень тщательно к отбору кандидатов.

Рассмотренная взаимосвязь стратегий управления персоналом с общей стратегией организации в таблице 1 показывает, что в условиях различных целей организации, приоритетов, этапа на котором находится организация и выставленных планов возможно показать связь с наиболее оптимальными стратегиями управления персоналом.

В различных сферах существуют свои, характерные именно данной отрасли особенности которыми руководствуются при создании организации. В качестве одной из сфер рассматривается энергетическая отрасль.

Рынок в энергетике разнообразный [7, с. 127], включающий в себя такие виды деятельности которые схематически показаны на рисунке 1.



Рисунок 1- Целевая структура электроэнергетики России

Рассматриваем на примере ООО «Фокус» стратегии организации и управления персоналом.

ООО «Фокус» - это молодая развивающаяся организация в энергетической сфере города Москвы.

Основными видами деятельности является:

- управление ЭС;
- предоставление услуг субъектам розничного и оптового рынка электрической энергии по передаче электрической энергии и присоединению электрической сети;

- инвестиционная деятельность в сфере развития ЭС;
- поддержание и обслуживание электрических сетей, технический надзор за состоянием объектов на балансе СО;
- техническое присоединение объектов энергетической сферы (ТП, РТП, БКТП).

На данном этапе перед организацией стоит цель развиваться и расти, заинтересована в компетентных сотрудниках, которые будут заниматься поиском новых объектов, что подтолкнуло к выбору определенной стратегии. В качестве стратегии организации были рассмотрены различные варианты, но наиболее подходящим и отвечающую целям организации является стратегия концентрированного роста.

Характерной особенностью данной стратегии является работа на быстро развивающемся рынке с небольшим количеством конкурентов и существующим спросом на услуги. В выбранной стратегии существует необходимость в освоении определенного сегмента рынка, смежных сегментов, возможность освоения различных географических направлений на территории всей страны и поиск новых путей сбыта предоставляемых услуг, таких к примеру как коттеджные поселки. В качестве большей наглядности в таблице сведены общие особенности, характерные ООО «ФОКУС».

Таблица 2 – Характерные особенности в управлении персоналом в ООО «**ФОКУС**»

Признаки	Подход к управлению человеческими ресурсами
Сущность подхода	Направлена на потребности организации в работниках
Характерное для кадровой политики	Активный поиск кадров
Характер управления во времени	Стратегический
Ответственность за ведение кадровой политики	В данный момент возлагается на исполнительного директора организации и главного бухгалтера.
Цель кадрового менеджмента	Помощь и развитие персонала, адаптация сотрудников в коллективе и к целям и стратегиям организации.
Заинтересованность менеджмента в обучении и росте качества трудовой деятельности	Заинтересована организация , так как в дальнейшем принесет большие дивиденды.
Корпоративная культура	Открытое обсуждение вопросов.

В качестве стратегии самой организации за основу была выбрана стратегия концентрированного роста, которая нацеленная на развитие рынка.

Характерной особенностью данной стратегии является работа на быстро развивающемся рынке с небольшим количеством конкурентов и существующим спросом на услуги. В выбранной стратегии существует необходимость в освоении определенного сегмента рынка, смежных

сегментов, возможность освоения различных географических направлений на территории всей страны и поиск новых путей сбыта предоставляемых услуг, таких к примеру как коттеджные поселки[5,с.98].

Выбранную стратегию организации принято дополнить стратегией динамического роста, в качестве стратегии управления персоналом, в которой работа с человеческими ресурсами нацелена на выполнение целей организации, быстрой адаптации персонала и его высокая квалификация, что тем самым способствует качественному выполнению порученных задач.

Основываясь на краткой характеристике организации, цели которой нацелены на расширение, рост и потребность в специалистах предложена стратегия динамического роста, выбор которой способствует качественному выполнению поставленных целей, а именно:

- Привлекая квалифицированных работников, способных хорошо и быстро адаптироваться к переменам. Используются различные ресурсы, рассматривается привлечение кадровых агентств;
- Обеспечение наставником и необходимой литературой сотрудников, чтобы быстро адаптировать и восполнить пробелы в знаниях для решения возникающих новых задач;
- Произведение стимулирование сотрудников и мотивации, на основе конкретного выполнения поставленных задач;

Выполняется регулярная проверка знаний сотрудников

Краткие характеристики стратегий, показывают что их возможно совместно применять, черты которые можно которые присутствуют при выполнении поставленных целей даже на различных этапах, таких как разработка и реализация стратегий непосредственно в работе организации. В данный момент данные выбранные стратегии прошли этап разработки. В

ходе разработки было рассмотрены различные стратегии и их особенности, но не были приняты по причине или частичного или полного несоответствия целям которые придерживается организация и в дальнейшем какой результат хочет получить при выборе и применении принципов присущих стратегиям.

В данный момент выбранные стратегии находятся на этапе апробирования в организации с возможными дальнейшими корректировками. Внедрены в работу организации ООО «ФОКУС» и происходит наблюдение результатов получаемых в работе как персонала, так и организации в целом, и выявления возможных элементов которые стоит доработать или изменить.

Целью было показать взаимосвязь стратегий организации и управления персоналом, для наглядности изученного и представленного материала, уже на примере конкретной организации. В качестве рассматриваемой организации рассмотрела ООО «ФОКУС», на примере которой, необходимо было, показать соотношение на разных этапах стратегий выбранных руководством организации.

Список литературы/ References

1. *Дятлов В. А., Кибанов А. Я., Одегов Ю.Г., Пихало В.Т.* Управление персоналом. — М.: Издательский центр «Академия», 2009. 736с
2. *Грэхем Х.Т., Беннет Р.* Управление человеческими ресурсами. М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2008. 598с.
3. *Виханский О. С., Наумов А. И.* Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. М.: Экномисть., 2009. 528с.
4. *Бухалков М.И.* Управление персоналом. Учебник. М.: ИНФРА- М., 2008. 368с.
5. *Бас В.Н., Шубенкова Е.В.* Управление персоналом организации, ориентированной на качество. М.: Изд. «Палеотип». 2008. 188с.
6. *Арсеньев Ю.Н., Шелобаев С.И., Давыдова Т.* Управление персоналом. Модели управления. Уч. пос. Гриф УМЦ «Проф. уч-к». М.: ЮНИТИ., 2008. 287с.
7. Построение аппарата управления на предприятиях и в производственных объединениях: Межотраслевые методические рекомендации. М.: НИИ труда. - 1974.- 151 с.
8. *Ансофф И.* Стратегическое управление. — М.: Экономика, 1989. — 519 с.