ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В КОНТЕКСТЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

THE FUNCTIONAL ASPECT OF PERSONNEL POLICY IN THE CONTEXT OF STRATEGIC MANAGEMENT



УДК 005.1

Бабичев Михаил Александрович, Старший преподаватель, Сибирский институт бизнеса и информационных технологий СИБИТ, г. Омск, mixa156@mail.ru

Babichev Mikhail Alexandrovich, Senior Lecturer, Siberian Institute of Business and Information Technologies SIBIT, Omsk, mixa156@mail.ru

Аннотация

В статье рассматривается кадровая политика в контексте ее присутствия в структуре стратегического менеджмента в целом. Для описания структуры стратегического менеджмента приведены примеры иных политик. Также проведен анализ различных определений кадровой политики. Определения проанализированы и сравнены между собой. Сделан вывод о преимуществах и недостатках существующих подходов. В системном подходе отдельно отмечено наличие внешний и внутренних факторов. В итоге статьи описан вывод о структурном положении кадровой политики и ее значимости в качестве содержательного элемента стратегического менеджмента.

Annotation

The article examines personnel policy in the context of its presence in the structure of strategic management as a whole. To describe the structure of strategic management,

examples of other policies are given. The analysis of various definitions of personnel policy is also carried out. The definitions are analyzed and compared with each other. The conclusion about the advantages and disadvantages of the existing approaches is made. In the systematic approach, the presence of external and internal factors is separately noted. As a result, the article describes the conclusion about the structural position of personnel policy and its importance as a meaningful element of strategic management.

Ключевые слова: кадровая политика, стратегический менеджмент, функциональный подход, системный подход.

Key words: personnel policy, strategic management, functional approach, systems approach.

На сегодняшний день вопросы организации и разработки стратегии в менеджменте имеют особую актуальность. Планирование и формирование политики организации необходимо для стабильного существования и оперативного реагирования на динамично изменяющиеся конъюнктурные элементы рынка и иные факторы внешней среды. Таким образом, в рамках научных исследований целесообразно рассмотрения содержательного и структурного аспекта стратегического менеджмента и его составляющих.

Позиции существующего анализа в стратегическом менеджменте описывают сферы применения стратегий а также определяют особенности проведения мероприятий планирования и контроля. В то же время подход к определению стратегии в менеджменте неоднозначен и для текущего исследования требует дополнительного уточнения. Стратегии менеджмента, прежде всего, разделяют по уровням управления на общекорпоративную, бизнес-стратегии и функциональные стратегии [1].

Стоит заметить, уровни стратегического планирования в менеджменте неоднозначны. Выработка стратегии может происходить на уровне всей компании в целом. В данном случае стратегии и их корректировки связаны с формулированием миссии компании, анализа сложноструктурных бизнес-

процессов и оценки возможности изменений в области перепрофилирования компании либо изменения глобальных целей. Также стратегическое планирование может быть организовано на уровне структурных подразделений. В данном случае планирование состоит в корректировке сложившихся действий в рамках заранее утверждённых бизнес-процессов и формировании совокупностей и отдельных подсистем тактических планов в рамках общей стратегии организации. Следующим подходом к определению содержательного аспекта стратегического менеджмента является выделение и разграничение направлений стратегий по функциональному признаку. В данном случае отельным элементом стратегии является направление деятельности внутри организации в части функционального назначения и целевых ориентиров одного либо нескольких подразделений, которые являются проводниками определённой функции. Одной из ключевых стратегий в части разделения по функциональному признаку является стратегия управления персоналом. В контексте текущей работы целесообразно рассмотреть кадровую политику как часть составляющей кадровой стратегии в менеджменте. Данные подход обусловлен прямой взаимосвязью политических направлений развития компаний и стратегических элементов планирования. Например, в рамках общей стратегии менеджмента может быть разработан ряд политик, который определяет, корректирует и реализует стратегию организации. К данным политикам отнесем финансовую, инвестиционную, производственную и другие виды политик фирмы. В части управления человеческими ресурсами отдельно выделяется кадровая политика. Рассмотрим ее более подробно.

С.А. Шапиро, применяя кумулятивный подход, трактует кадровую политику как совокупность средств, форм и методов непосредственного воздействия на интересы, поведение и производственную деятельность работников, с помощью которых организация достигает своих целей. В определении четко и ясно указан инструментарий влияния на поведение сотрудников.

Таким образом ключевым элементом подхода является инструменты и существующий регламент фирмы. Подход описывает кадровую политику

преимущественно в экономической статике и не предполагает оперативной реакции на динамично изменяющуюся среду. Для дополнения и более широкого рассмотрения содержательных элементов кадровой политики рассмотрим иные подходы.

Л.И. Лукичева рассматривает кадровую политику в динамике, характеризуя ее как целенаправленный процесс формирования персонала и управления им для оперативного и эффективного удовлетворения потребностей организации по соответствующему направлению ресурсного обеспечения [2].

Данный подход может дополнить существующие тем, что раскрывает позиции динамики рассмотрения каровых процессов и формирует комплексной представление о кадровой стратегии в рамках стратегического менеджмента в целом. Объединяя подходы возможны выработка системной точки зрения на то, что кадровая политика помимо документарной и регламентирующей структуры может иметь дополнительные инструменты корректировки стратегических действий в области корпоративного стратегического менеджмента в динамике. К системному подходу при изучении различных экономических процессов часто обращаются в форме описательной части и попытки выделении отдельных элементов системы. Примером системного подхода в рамках кадровой политики является подход Ю.М. Остапенко. В данном подходе Ю.М. Остапенко рассматривает кадровую политику как систему работы с персоналом, демонстрируя непосредственную связь этого понятия с системой управления кадрами [3, 4].

Приминая во внимание системность подхода к рассмотрению кадровой политики, следует понимать, что система в целом может включать в себя как внутрисистемные, так и внесистемные элементы воздействия и факторы изменений.

Факторами внешней среды являются те факторы, которые организация как субъект управления не может изменить, но должна учитывать для правильного определения потребности в персонале и оптимальных источников покрытия этой потребности. К ним относятся ситуация на рынке труда, тенденции

экономического развития, научно-технический прогресс, нормативно-правовая среда.

Факторы внутренней среды – это факторы, которые поддаются управляющему воздействию со стороны организации. К ним можно отнести цели организации, стиль управления, финансовые ресурсы, кадровый потенциал организации, стиль руководства.

Целью кадровой политики является обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда [5,6].

При соответствующем комбинировании методов и учете факторов внешней и внутренней среды возможно формирование кадровой политик, оптимально соответствующей общим стратегическим направлениям организации. Таким образом кадровая политика является одним из системных элементов стратегического менеджмента наряду с финансовой, производственной, инвестиционной и другими видами политики организации.

Литература

1. Маленков Ю.А. О классификациях стратегий компаний // «Эмитент. Существенные факты, события, действия. Единое информационно-аналитическое обеспечение промышленности и предпринимательства Северо-Западного региона РФ. N42(173) 2006
2. Лукичева Л.И. Л84 Управление персоналом. Учебное пособие по специальности "Менеджмент" / Под ред. Ю.П.Анискина. - М.: МИЭТ, 2000. - 116 с.: ил.
3. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб. пособие. — 2-е изд., — М: ИНФРА-М, 2007. — 272 с
4. Волкова Ю.Д. Влияние кадровой политики на конкурентоспособность организации [Электронный ресурс] / Ю.Д. Волкова. – Режим доступа: http://www.ibl.ru/konf/120412/vlijanie-kadrovoj-politiki-na-konkurentosposobnost-organizacii.html.

5. Вукович Г.Г., Никитина А.В. Кадровая политика как инструмент управления персоналом // Общество: политика, экономика, право. 2018. №1.
6. Аверин А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации. 3-е изд. М., 2005. 224 с.

Literature

1. Malenkov Yu.A. On the classifications of companies' strategies // “Issuer. Essential facts, events, actions. Unified information and analytical support for industry and entrepreneurship in the North-West region of the Russian Federation. N42 (173) 2006
2. Lukicheva L.I. L84 Personnel management. Textbook for the specialty "Management" / Ed. Yu.P. Aniskina. - M .: MIET, 2000 .-- 116 p .: ill.
3. Ostapenko Yu.M. Labor Economics: Textbook. allowance. - 2nd ed., - M: INFRA-M, 2007 .-- 272 p.
4. Volkova Yu.D. The influence of personnel policy on the competitiveness of the organization [Electronic resource] / Yu.D. Volkova. - Access mode: http://www.ibl.ru/konf/120412/vlijanie-kadrovoj-politiki-na-konkurentosposobnost-organizacii.html.
5. Vukovich G.G., Nikitina A.V. Personnel policy as a tool for personnel management // Society: politics, economics, law. 2018. No. 1.
6. Averin A.N. Personnel management, personnel and social policy in the organization. 3rd ed. M., 2005.224 p.