

**УДК 331.108.26**

**МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ (МУП) КАК  
КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ БИЗНЕСА  
ОРГАНИЗАЦИИ**

*Климова Н.В., д.э.н., профессор*

*Петрова Я.В., студентка*

*ФГБОУ ВПО «Кубанский Государственный Аграрный Университет»*

*e-mail: nv\_klimova@mail.ru, yana.petrova@bk.ru*

*Россия, Краснодар*

Следует отметить, что в связи с трансформированием рыночных процессов, глобальным характером экономических операций, появлением новых технологий, которые направлены на повышение рыночной стоимости бизнеса компаний, привели к фундаментальному изменению роли, а также значимости человека во всех отраслях современной экономики.

На сегодняшний день важнейшим ресурсом, приносящий добавочную стоимость бизнеса организации, является коллектив организации, посредством которого осуществляется разного рода деятельность, а именно маркетинговая, производственная, научно-исследовательская, логистическая, финансово-экономическая и др. виды.

В научной литературе коллектив любой компании зачастую отождествляют с таким термином, как персонал.

Достижение стратегических целей организации, а также успешное решение оперативных задач, возможно лишь при компетентном управлении коллективом либо персоналом компании.

Управление персоналом компании носит, бесспорно, системный характер и представляет собой элемент из управленческого процесса.

Следует отметить тот факт, что управление персоналом само по себе является достаточно многоаспектной и сложной функцией, что обуславливается тем, что каждый участник коллектива компании имеет свои

индивидуально допустимые трудовые возможности, менталитет, компетенцию, черты характера и т.д. [4].

Особенности хозяйственных и политических отношений, а также многообразие форм собственности бизнес-единиц во многом определяют необходимость разработки адекватных и современных подходов к теории и практике менеджмента, которые в конечном итоге обеспечивают эффективное воздействие на организацию и в частности ее структурные подразделения.

В этой связи исследование проблемы, которая озвучена в названии данной статьи, представляется достаточно актуальной.

Термин «модель управления» - одно из ключевых в современном менеджменте. Так под «моделью» понимают некий аналог объекта, явления или процесса, которые являются оригиналом [2].

Необходимо также сконцентрировать внимание на понятии моделирования, что в свою очередь трактуется как процедура создание модели, иными словами образа объекта, замещающий его для получения информации об этом объекте, посредством проведения экспериментов с его моделью [5].

Огромное количество применяющихся моделей бизнес-компаниями нашли свое отражение в представленной ниже базовой классификации:

- 1) функциональные модели – т.е. те, которые выражают прямые зависимости между эндогенными и экзогенными переменными;
- 2) модели, выраженные с помощью систем уравнений относительно эндогенных величин. Данные модели, как правило, выражают балансовые соотношения между всевозможными экономическими показателями;
- 3) модели оптимизационного типа. Они подразумевают то, что основная часть модели - система уравнений относительно эндогенных переменных. Но целью остается поиск оптимального решения для некоторого экономического показателя;

4) имитационные модели - это совокупность моделей, которые имитируют протекание изучаемого процесса, которая объединена со специальной системой вспомогательных программ, а также информационной базой, позволяющие достаточно оперативно и элементарно реализовать варианты расчеты.

Что касается появления инновационной модели в технологии управления персоналом, то это напрямую связано с процессами гуманизации общественного производства, в числе которых можно обозначить:

- во-первых, разработку социально-экономических форм и научно-технических средств, которые на практике позволяют создавать условия для самореализации работника;

- во-вторых, создание и поддержание условий, а также режимов профессиональной деятельности работников, которые обеспечивают их гармоничное и всестороннее развитие, максимальное формирование творческого и производственного потенциала каждого сотрудника [2].

Моделирование систем управления персоналом (МСУП) дает возможным сформировать образ экономических процессов бизнес-компаний. Вместе с тем МСУП одно из наиболее сложных действий, так как его трудно предугадать и спрогнозировать.

Персонал - это не просто количество работников, которые заняты в производственном процессе, это комплекс свойственных каждому сотруднику личностно-поведенческих характеристик, а именно компетенций, потребностей, возможностей, кругозора, интеллекта. Таким образом, мы придерживаемся мнения, что основообразующим принципом, закладываемым в модели управления персоналом, должен стать принцип комбинаторности. Сущность данного принципа заключается в многовариантном, комплексно-избирательном подходе к управлению персоналом компании, который учитывает вышеуказанные характеристики.

Как правило, считают, что основной целью моделирования, является количественная и качественная оценка уровня обеспеченности организации трудовыми ресурсами, а также эффективность их использования.

Применение моделей управления персоналом нацелены на увеличение производительности труда, а также объёмов производимой продукции. Так можно представить круг задач, на решение которых должна быть нацелена та или иная определенная модель управления персоналом:

- рост производительности и качественной составляющей труда;
- организация «наиболее продуктивной» квалификационной структуры персонала;
- формирование сплочённого и работоспособного коллектива;
- стимулирование и мотивация труда;
- повышение квалификации персонала;
- оптимизация средств на содержание персонала;
- улучшение организации труда;
- автоматизация кадрового документооборота и пр.

Помимо этого, возможно отследить взаимосвязь различных стратегий управления организацией и управления персоналом (таблица 1).

Таблица 1. Взаимосвязь стратегий управления организацией и управления персоналом

Виды стратегии организации	Характерные черты управления персоналом
Стратегия предпринимательства	Характерно для компаний, которые формируют новые направления деятельности, вкладывают средства с высокой долей финансовых рисков: <ul style="list-style-type: none"><li>– предпочтение отдается работникам, которые имеют высокий потенциал и компетенцию;</li><li>– формируется высокий уровень мотивации труда в реализации общей стратегии организации;</li><li>– отбор персонала под определенный проект, поиск перспективных</li></ul>

	<p>индивидов и создание банка данных кандидатов, активная пропаганда компании;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– поиск перспективных студентов, привлечение к работе родственников, формирование резерва персонала из собственных сотрудников.</li> </ul>
Стратегия динамичного роста	<p>При отборе персонала предпочтение отдается квалификации и преданности компании. От сотрудников требуется умение стремительной адаптации к изменениям целей компании. Предпочтение отдается групповой работе и умению сотрудника работать в коллективе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– фактор преданности компании имеет главенствующее значение;</li> <li>– компетенция сотрудника обеспечивается за счет постоянного повышения квалификации;</li> <li>– разработка нового штатного расписания, внутренних документов и правил, должностных инструкций, активная политика привлечения профессионалов, подбор персонала под конкретные виды работ;</li> <li>– разработка программы стимулирования труда в зависимости от вклада и выслуги лет; планирование карьеры.</li> </ul>
Стратегия прибыльности	<p>Компания на стадии зрелости и рассчитывает получать прибыль за счет обновления ассортимента и внедрение инновационных технологий при росте объемов производства и минимизации затрат. Цель данной стратегии заключается в жестком контроле за использованием ресурсов. Узконаправленный отбор специалистов ориентирован на готовый персонал:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– отбор эффективных менеджеров, разработка новых форм организации труда под новые технологии, анализ и совершенствование организации новых рабочих мест;</li> <li>– участие персонала в управлении делами компании не рассматривается;</li> <li>– оценка персонала с целью сокращения, переобучение и трудоустройство кандидатов на увольнение.</li> </ul>
Стратегия круговорота	<p>Применяется при курсе, нацеленным на увеличение объемов реализации продукции и расширения рынка сбыта. Рассчитывает изменение целиком системы управления и организации производства.</p>

	<p>Участие каждого сотрудника в решении проблем компании становится важнейшим фактором.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– преимущество квалифицированным сотрудниками основного производства;</li> <li>– внутренний рекрутинг кадров для развития новых направлений деятельности организации;</li> <li>– свои сотрудники осваивают новые направления деятельности, реализуется продвижение по службе и развитие карьеры.</li> </ul>
--	--

Выбор соответствующей модели управления персоналом зачастую используется в стратегическом управлении. Под стратегическим управлением следует понимать управление, которое, базирующееся на человеческом потенциале, ориентирует компанию на эластичное регулирование своего поведения для достижения конкурентных преимуществ на рынке и цели в разрезе долгосрочной перспективы [3].

Стратегическое управление является приоритетным фактором эффективного выживания в конкурентной борьбе на рынке.

Такое понятие как «стратегическое управление» было внедрено в 60-70 гг. с целью разграничения между текущим управлением на уровне производства и управления, которое осуществляется на высшем уровне.

Следует отметить, что по мнению Виханского О.С.: «Стратегическое управление - это управление организацией, которое в свою очередь опирается на человеческий потенциал - как основу компании, осуществляет эластичное регулирование и своевременные изменения в компании для достижения конкурентных преимуществ, ориентирует производственную деятельность на запросы потребителей с целью выживать и достигать своих целей в долгосрочной перспективе»[1].

Начиная с этого периода (середина 80-х гг.), в стратегическом управлении каждой экономической системы, персонал начинает рассматриваться как базовый ресурс, определяющий успех деятельности всей системы.

Как следствие, при установлении общей стратегии развития бизнеса компании, формируется конкретная модель управления персоналом, имеющая свои характерные черты по достижению целей компании на основе развития человеческого потенциала и личностно-поведенческих характеристик (табл. 1).

Исходя из выбранной стратегии, в компании реализуются соответствующие кадровые мероприятия, т.е. действия, которые направлены на достижение соответствия персонала задачам работы компании на различных этапах ее развития, которые и показывают тип стратегии самой организации.

Принимая во внимание все вышеизложенное, можно констатировать тот факт, что для современного развития менеджмента в России акценты приоритетно ставятся на развитии человеческого ресурса компании. Это в свою очередь, объясняет повышенное внимание к моделям управления персоналом, которые обусловлены следующими обстоятельствами:

- существенно изменились условия функционирования компаний;
- главными резервами являются оптимальное использование кадров, наилучшее их распределение по рабочим местам, увеличение нагрузки на каждого члена коллектива;
- сокращение численности работников компенсируется повышенной интенсивностью труда, а это в конечном счете приводит к более высокой квалификации сотрудника;
- в компаниях отсутствует единая система работы с персоналом.

Это позволяет сделать вывод о том, что эффективное и грамотное управление персоналом признается на данный момент существенным фактором конкурентоспособности организаций и достижения ими экономического успеха. Так в основе эффективного управления персоналом размещается продуманная стратегия использования «человеческих ресурсов», которая основана на рыночных принципах хозяйствования,

реализующаяся посредством использования МУП, которая учитывает особенности конкретной компании.

#### Список литературы:

1. Виханский, О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - М.: Гардарика., 2007.- 327 с.
2. Дементьева, А.Г. Модели корпоративного управления: опыт зарубежных стран и России / А.Г. Дементьева // Право и управление 21 в. - 2008. - №8. - С. 167-171.
3. Ефремов, А.В. Стратегия управления персоналом - важнейшая составляющая стратегии управления организацией / А.В. Ефремов // Журнал «Кадры предприятия». - 2010. - №9.- С. 261- 264.
4. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом / А.Я. Кибанов. - Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М., 2008. - 447 с.
5. Кочетков, Г.Б. Корпорация: американская модель. / Г.Б. Кочетков, В.Б. Сулян. - СПб.: Питер., 2005. - 320 с.