

ЭКОНОМИКА И СОЦИУМ:
СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ
Том 10 ● Номер 2 ● Апрель–июнь 2020
ISSN 2304-6562
Economics & Society: contemporary models of development
издательство Креативная экономика

Стратегическое планирование как социально-экономический механизм управления потенциалом профессиональной продуктивности сотрудников организаций

Широковских С.А.[1]
[1] Институт социальных наук, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ:

Поскольку люди и их способности являются основой для организации, конкурентного преимущества, планирование и реализация стратегий, включая человеческий ресурс, становится в центре внимания всех менеджеров в бизнесе. В данной статье рассмотрены основы стратегического планирования как социально-экономического механизма управления потенциалом профессиональной продуктивности сотрудников предпринимательских организаций. Целью статьи является разработка социально-экономического механизма управления потенциалом профессиональной продуктивности сотрудников предпринимательских организаций в рамках стратегического кадрового планирования. Методологией данного исследования выступили такие методы исследования, как систематизация и обобщение, структурно-логический, графический. Результаты. В статье предложен механизм управления потенциалом профессиональной продуктивности сотрудников предпринимательских организаций, учитывающий интересы и потребности субъектов хозяйствования, состоящий из цели, задач, субъектов, способов, принципов, критериев. Данный механизм включает стратегию развития потенциала профессиональной продуктивности персонала, стратегию эффективности использования кадрового потенциала, а также стратегию развития социально-трудовых отношений. В статье также определены принципы стратегии использования трудового потенциала предпринимательской организации, к которым отнесены: эффективность; справедливость; социальное партнерство, производственная демократия; ответственность работников перед организацией; ответственность предпринимательской организации.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: стратегическое планирование, кадровый потенциал, профессиональная продуктивность, социально-экономический механизм

Strategic planning as a socio-economic mechanism for managing the potential of employees' professional productivity

Shirokovskikh S.A.[1]
[1] Institute of Social Sciences, Russia

Введение

Для эффективной деятельности предпринимательской организации необходима полная реализация всех ее потенциальных возможностей, среди которых важен потенциал живого труда.

Ведущая роль в структуре потенциала предпринимательских организаций принадлежит кадровому потенциалу, поскольку

именно он обеспечивает взаимосвязь организации с внешней средой и обеспечивает согласованную деятельность всех подразделений внутри. Кадровый потенциал сочетает деловые и личностные качества, а также возможности работников, которые могут быть приведены в действие и использованы для решения непосредственных задач и достижения поставленных целей. Степень понимания весомости кадрового потенциала на развитие предпринимательских организаций имеет определяющее влияние на результаты их деятельности.

В современных условиях обострения конкурентной борьбы решения в области управления персоналом должны иметь стратегическую направленность, то есть учитывать будущие потребности предпринимательских организаций в количестве и качестве работников.

Стратегическое управление управления потенциалом профессиональной продуктивности сотрудников предпринимательских организаций должно отвечать на следующие вопросы: во-первых, какими должны быть оптимальные количественно-качественные характеристики работников, во-вторых, с помощью какого механизма (средств, инструментов и т.п.) и за счет предпринимательская организация должна

ABSTRACT:

Since people and their abilities are the foundation of an organization's competitive advantage, planning and implementing strategies, including human resources, becomes the focus of all managers in the business. This article discusses the basics of strategic planning as a socio-economic mechanism for managing the potential of employees' professional productivity in business organizations. The purpose of the article is to develop a socio-economic mechanism for managing the potential of employees' professional productivity in business organizations in the framework of strategic personnel planning. The methodology of this research is based on such research methods as systematization and generalization, structural-logical, and graphical analysis. Results. The article offers a mechanism for managing the potential of employees' professional productivity in business organizations, taking into account the interests and needs of business entities, consisting of goals, objectives, subjects, methods, principles, criteria. This mechanism includes a strategy for developing the potential of personnel's professional productivity, a strategy for the effective use of human resources, as well as a strategy for the development of social and labour relations. The article also defines the principles of the strategy for using the labour potential of an entrepreneurial organization, which include: efficiency, justice, social partnership, industrial democracy, responsibility of employees to the organization, responsibility of an entrepreneurial organization.

KEYWORDS: strategic planning, human resources, professional productivity, socio-economic mechanism

Received: 18.05.2020 / Published: 30.06.2020

© Authors / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Shirokovskikh S.A. (linns@bk.ru)

CITATION:

Shirokovskikh S.A. (2020) Strategicheskoe planirovanie kak sotsialno-ekonomicheskiy mekhanizm upravleniya potentsialom professionalnoy produktivnosti sotrudnikov organizatsiy [Strategic planning as a socio-economic mechanism for managing the potential of employees' professional productivity]. *Ekonomika i sotsium: sovremennye modeli razvitiya. 10.* (2). — 199-208. doi: 10.18334/ecsoc.10.2.110934

создать условия для повышения качества трудового потенциала, обеспечить соответствие его количества экономическим потребностям, достигнуть высокого уровня эффективности труда и инновационной активности работающих.

Управление потенциалом профессиональной продуктивности сотрудников предпринимательских организаций путем создания соответствующих возможностей для формирования и совершенствования компетенций работников и использования компетентностного подхода в управлении кадровым потенциалом как эффективного инструмента обеспечения высококомпетентными специалистами является одним из важнейших факторов, который определяет успешность деятельности предпринимательских организаций. Однако анализ научной литературы по указанной проблематике свидетельствует о том, что отдельные вопросы, связанные с управлением потенциалом профессиональной продуктивности сотрудников предпринимательских организаций, требуют дальнейшего исследования.

Обзор литературы

Наиболее развиты исследования стратегического кадрового менеджмента в зарубежных странах, среди которых фундаментальными являются труды ученых А. Чандлера [11] (*Chandler, 1962*), А. Малик [12] (*Malik, 2018*), И. Ансоффа [1] (*Ansoff, 1999*), М. Армстронга [9], М. Саундерса [14], А. Азми [10] и др. Отечественный опыт стратегического управления персоналом охватывает последнее десятилетие. Длительное время вопросы научно-теоретических основ управления трудовым потенциалом в экономической науке исследовались преимущественно в контексте других вопросов.

Современные научные исследования профессиональной продуктивности сотрудников представлены трудами П.Э. Шлэндера [2] (*Shlender, 2010*), Т. Базарова [3] (*Bazarov, 2014*), В. Веснина [4] (*Vesnin, 2001*), О. Егоршина [7] (*Egorshin, 2020*), А. Кибанова [8] (*Kibanov, Mitrofanova, Esaulova, 2016*), Б.М. Генкин [5] (*Genkin, 2018*), А.А. Голованова [6] (*Golovanova, Lochan, Khavin, 2017*) и т.д. Несмотря на распространение в последнее время исследований в этом направлении, в России остаются нерешенными вопросы стратегического планирования как социально-экономического механизма управления потенциалом профессиональной продуктивности сотрудников предпринимательских организаций.

ОБ АВТОРЕ:

Широковских Сергей Александрович, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и управление» (linns@bk.ru)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Широковских С.А. Стратегическое планирование как социально-экономический механизм управления потенциалом профессиональной продуктивности сотрудников организаций // Экономика и социум: современные модели развития. — 2020. — Том 10. — №2. — С. 199–208. doi: 10.18334/ecsoc.10.2.110934

Результаты исследования

Развитый трудовой потенциал предпринимательских организаций является решающим фактором высокой конкурентоспособности, поскольку выполняет следующие функции: экономическую, инновационную, корпоративную (рис. 1).

Потенциал профессиональной продуктивности сотрудников предпринимательских организаций раскрывается в качественных характеристиках персонала, в его неиспользованных интеллектуальных, коммуникативных, психофизиологических возможностях, которые формируют творческий, инновационный, образовательный потенциал предпринимательских организаций. Поэтому цель управления трудовым потенциалом предпринимательских организаций заключается в создании таких условий и систем стимулирования трудовой деятельности, которые будут способствовать наиболее полной реализации всех возможностей персонала, раскрытию, развитию и использованию новых кадровых ресурсов, необходимых для повышения конкурентоспособности предпринимательских организаций.

В основе стратегического управления потенциалом профессиональной продуктивности сотрудников лежит убежденность в том, что государственные и некоммерческие работники являются важными активами предпринимательских организаций и критически важны для успеха их функционирования [14].

Определение принципов, формирование целей, приоритетов, задач, критериев стратегии развития и эффективного использования трудового потенциала требует формирования теоретико-методологической базы ее разработки и инструментов реализации. В рамках статьи предлагаем общий механизм управления потенциалом профессиональной продуктивности сотрудников предпринимательских организаций, который будет учитывать интересы и потребности субъектов хозяйствования (рис. 2).

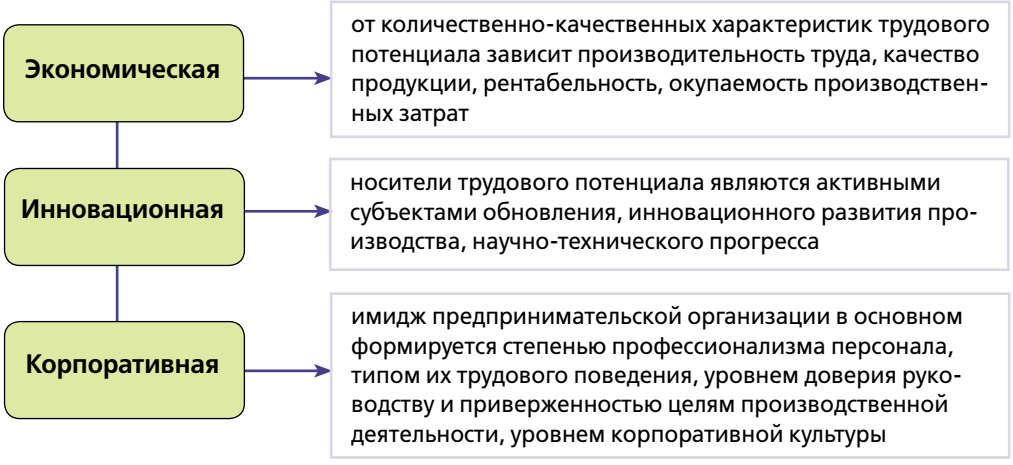


Рисунок 1. Функции трудового потенциала предпринимательских организаций
Источник: составлено автором [14].

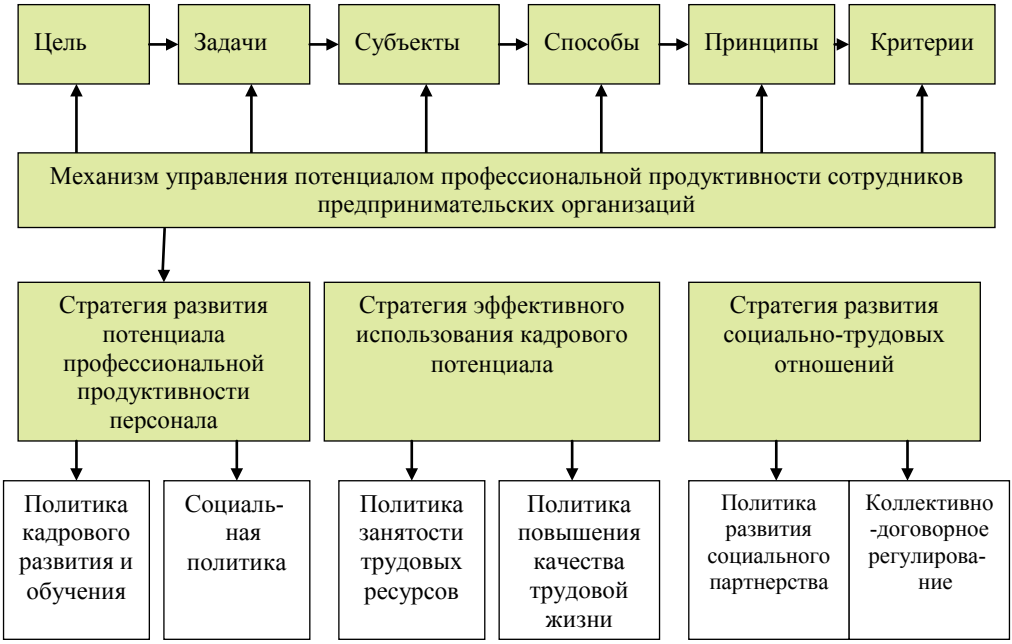


Рисунок 2. Механизм управления потенциалом профессиональной продуктивности сотрудников предпринимательских организаций, учитывающий интересы и потребности субъектов хозяйствования
Источник: составлено автором.

Круг основных задач стратегии развития и эффективного использования кадрового потенциала предпринимательских организаций включает:

- повышение эффективности производства и качества труда и, как следствие, стабильное социально-экономическое развитие предпринимательской организации;
- повышение конкурентоспособности продукции и услуг, расширение направлений ее выхода на международные рынки;
- формирование эффективной дифференцированной системы материального и морального стимулирования на основе результатов труда, компетентности, квалификации и личного вклада работников, ориентирована на рост конкурентоспособности и рентабельности производства;
- гарантирование определенного уровня заработной платы, социальных льгот, стабильности рабочего места работнику при условии выполнения им поставленных производственных задач и соответствия уровня его квалификации и профессионализма требованиям производства;
- обеспечение продуктивной занятости, рационализация процессов труда и производства для снижения затрат труда;

- оптимизация количества и качества кадрового потенциала в соответствии с потребностями производства, стабилизация кадров с целью повышения эффективности труда;
- обеспечение социально-экономической защиты работников посредством формирования гибкой системы социального обеспечения, социальная поддержка персонала через систему социальной помощи;
- поддержка социального согласия на предприятии на основе развития системы социального партнерства;
- развитие производственной демократии;
- обеспечение благоприятных условий труда, способствующих сохранению здоровья и работоспособности трудящихся, использование системы компенсации потерь;
- формирование высокого качества рабочей силы, развитие внутренних способностей персонала путем создания возможностей для непрерывного обучения и постоянного интеллектуального развития;
- создание системы поощрения работников к использованию своего интеллектуального потенциала (рационализаторство, творчество, изобретательская деятельность в труде), развитие творческого потенциала путем формирования эффективной системы морального и материального стимулирования с целью инновационного развития предпринимательской организации;
- создание эффективных систем организации и нормирования труда, обеспечивающих полное и рациональное использование трудового потенциала, высокую производительность, качество труда;
- повышение качества трудовой жизни как основы развития и эффективного использования трудового потенциала с целью удовлетворения потребностей работников и работодателя;
- внедрение принципов корпоративной культуры, объединение трудящихся в достижении значимых для работодателя и работников целей.

Объектом стратегии развития и эффективного использования трудового потенциала является персонал предприятия, предметом выступают экономические, социально-трудовые, организационно-управленческие отношения по вопросам использования и развития персонала предприятия.

Основными средствами реализации задач выступают кадровая политика, контроль за выполнением принятых в стратегии положений. Основными субъектами реализации стратегии выступает председатель правления предпринимательской организации, генеральный директор, заместители генерального директора, начальники структурных подразделений, профсоюзный комитет, общественные организации и предприятия, работники.

Реализация цели и задач стратегии развития и эффективного использования трудового потенциала предпринимательской организации возможна, если стратегическое управление отвечает основным принципам, представленным в таблице 1.

Таблица 1

Принципы стратегии использования трудового потенциала предпринимательской организации

Принцип	Характеристика
Эффективность	За счет эффективного использования трудового потенциала должна обеспечиваться эффективность хозяйственной деятельности предприятия
Справедливость	Наличие равных возможностей развития и реализации трудового потенциала и удовлетворения социально-экономических потребностей для всех работников
Социальное партнерство, производственная демократия	Развитие на предприятии гармоничной и эффективной системы социально-трудовых отношений, обеспечивающей согласование и защиту интересов субъектов этих отношений на основе достижения компромиссных решений производственных проблем, участия работников в управлении предпринимательской организацией
Ответственность работников перед организацией	Соблюдение условий коллективного договора и других норм и правил, принятых на предприятии, моральных норм, выполнение работниками возложенных на них функций, обеспечение высокой производительности и качества труда
Ответственность предпринимательской организации	Удовлетворение социальных потребностей и интересов работников, эффективное использование, сохранение и развитие трудового потенциала; баланс личных и корпоративных интересов; предупреждение и страхование социально-экономических рисков на производстве

Источник: разработано автором.

Важное место в системе стратегического планирования занимает оценка эффективности принятия стратегических решений, поскольку позволяет осуществить контроль за выполнением основных положений стратегии, выявить нерешенные вопросы, оценить действенность и адекватность современным потребностям производства принятых основных ориентиров развития и использования трудового потенциала, скорректировать перспективные действия и приоритеты стратегического управления.

Среди основных критериев развития и использования трудового потенциала предпринимательской организации наиболее содержательными и показательными являются следующие: высокий уровень конкурентоспособности рабочей силы; продуктивная занятость; высокий уровень производительности труда; соответствие количественно-качественных характеристик трудового потенциала потребностям развития производства; справедливая оценка и оплата труда; максимально возможный уровень безопасности; минимальный риск для здоровья и жизни работников; низкий уровень производственно обусловленной заболеваемости; высокий уровень организации труда, производства и управления; высокий уровень производственной демократии; гармоничные социально-трудовые отношения с реализацией принципов социального партнерства; высокий уровень удовлетворенности трудом; низкий уровень конфликтности; высокий уровень трудовой и инновационной активности; высокий уровень производственной, технологической и трудовой дисциплины.

Общая стратегия развития и эффективного использования трудового потенциала предпринимательской организации включает ряд функциональных стратегий, связанных с различными аспектами трудовой сферы. Все функциональные стратегии взаимосвязаны между собой, дополняют друг друга и обеспечивают эффективную реализацию общей стратегии.

Заключение

Успешное функционирование предприятий, их конкурентоспособность зависят от многих факторов, одним из которых является человеческий. Использование стратегических методов в управлении трудовым потенциалом позволяет добиться роста рентабельности производства, конкурентоспособности предприятия и является важным для работодателя. Поэтому понимание современных потребностей экономики, изучение и использование приведенной базы мероприятий по развитию и эффективному использованию трудового потенциала будут способствовать получению значительного экономического эффекта и повышению уровня развития отечественного производства. ■

ИСТОЧНИКИ:

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. — СПб: Питер Ком, 1999. — 416 с.
2. Шлендер П.Э. Аудит и контроллинг персонала организации. / Учеб. пособие. — М.: Вузовский учебник, 2010. — 262 с.
3. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика. / учебник для бакалавров. — М.: Издательство Юрайт, 2014. — 381 с.
4. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. / Пособие по кадровой работе. — М.: Юристь, 2001. — 496 с.

5. Генкин Б.М. Методы повышения производительности и оплаты труда. / Монография. — М.: Норма: ИНФРА-М, 2018. — 19(160) с.
6. Голованова А.А., Лочан С.А., Хавин Д.В. Инвестиции в человеческий капитал предприятия. / Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 88 с.
7. Егоршин А.П. Основы управления персоналом. / Учеб. пособие. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 352 с.
8. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Экономика управления персоналом. / Учебник. — Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016. — 427 с.
9. Armstrong M. Strategic Human Resource Management: A Guide to Action. Kogan page. — 2008. — 256 p
10. Azmi F. Strategic Human Resource Management, Volume 1: Text and Cases. Cambridge University Press. — 2019. — 341 p.
11. Chandler A.D. Strategy and Structure Chapters in the History of the American Industrial Enterprises. — Cambridge. MA: MIT Press, 1962. — 381 p.
12. Malik A. Strategic Human Resource Management and Employment Relations. An International Perspective, 2018. — 268 p.
13. Pynes J.E. Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations: A Strategic Approach. — John Wiley & Sons, 2013. — 450 p.
14. Saunders M. Strategic Human Resource Management: Contemporary Issues. Trans-Atlantic Publications, Inc., — 2007. — 572 p
15. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. — М.: Академия, 2017. — 381 с.

REFERENCES:

Ansoff I. (1999). *Novaya korporativnaya strategiya* [New corporate strategy] SPb.: Piter Kom. (in Russian).

Bazarov T.Yu. (2014). *Psikhologiya upravleniya personalom. Teoriya i praktika* [Psychology of personnel management. Theory and practice] M.: Izdatelstvo Yurayt. (in Russian).

Bazarov T.Yu. (2017). *Upravlenie personalom* [Personnel management] M.: Akademiya. (in Russian).

Chandler A.D. (1962). *Strategy and Structure Chapters in the History of the American Industrial Enterprises* Cambridge. MA: MIT Press.

Egorshin A.P. (2020). *Osnovy upravleniya personalom* [Basics of personnel management] Moscow: INFRA-M. (in Russian).

Genkin B.M. (2018). *Metody povysheniya proizvoditelnosti i oplaty truda* [Methods to increase labour productivity and wages] M.: Norma: INFRA-M. (in Russian).

Golovanova A.A., Lochan S.A., Khavin D.V. (2017). *Investitsii v chelovecheskiy kapital predpriyatiya* [Investment in the company's human capital] M.: INFRA-M. (in Russian).

Kibanov A.Ya., Mitrofanova E.A., Esaulova I.A. (2016). *Ekonomika upravleniya personalom* [Economics of personnel management] Moscow: NITs INFRA-M. (in Russian).

Malik A. (2018). *Strategic Human Resource Management and Employment Relations. An International Perspective* Springer.

Pynes J.E. (2013). *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations: A Strategic Approach* John Wiley & Sons.

Shlender P.E. (2010). A*udit i kontrolling personala organizatsii* [Audit and controlling of the organization's personnel] M.: Vuzovskiy uchebnik. (in Russian).

Vesnin V.R. (2001). *Prakticheskiy menedzhment personala* [Practical personnel management] M.: Yurist. (in Russian).