

С. В. Климан

S. V. Kliman

АО «НПК «Уралвагонзавод»», Нижний Тагил
JSC «NPK «Uralvagonzavod»», Nizhny Tagil
kliman.swetlana@yandex.ru

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКОЙ КАДРОВ STRATEGIC MANAGEMENT TRAINING

Аннотация. Рассматриваются различные подходы к стратегии управления персоналом с точки зрения организации внутрифирменного обучения.

Abstract. The article considers different approaches to the strategy of personnel management from the point of view of the organization of in-house training.

Ключевые слова: подготовка кадров, стратегия управления персоналом, стратегия управления подготовкой кадров.

Keywords: training, recruiting strategy, management strategy training.

Проблема подготовки кадров является одной из наиболее актуальных и сложных и рассматривается в рамках различных концепций философии, социологии, психологии, менеджмента и управления персоналом. При этом понятие «подготовка кадров» часто ассоциируется с понятием «развитие персонала». В социологии управления развитие трактуется как «...необратимое, направленное, закономерное изменение, характеризующееся трансформацией качества, переходом к новым уровням организации» [5, с. 132].

Обучение персонала является одним из важнейших элементов системы управления персоналом предприятия наряду с его поиском, подбором, адаптацией, оценкой и мотивацией [7]. Соответственно, стратегия управления подготовкой кадров является составляющей стратегии управления персоналом.

Стратегия управления персоналом в совокупности с продуктовой, технологической, финансовой и организационной образует стратегию предприятия. В силу того, что персонал становится одним из важнейших факторов конкурентоспособности предприятия, стратегия управления персоналом начинает играть все более важную роль в управлении предприятием.

На сегодняшний день отсутствует общепризнанное определение понятия «стратегия управления персоналом». Первые исследования в области стратегического управления персоналом появились в 1984 г. и были связаны с публикацией М. А. Деванна, С. Дж. Фомберна и Н. М. Тиши; в 1985 г. вышла работа Б. Бамбергера и П. Мешоулама.

На основании анализа литературы можно сделать вывод о том, что под стратегией управления персоналом понимаются устойчивая схема использования человеческих ресурсов, совокупность организационных действий, разработанное руководством организации направление действий, подсистема стратегии, совокупность принципов, программный способ мышления и управления, позволяющие достигнуть поставленных компанией целей.

Можно условно выделить три подхода к стратегии управления персоналом, основанных на ее соотношении с общей стратегией организации [2].

К первому подходу относится большинство существующих концепций стратегического управления персоналом, исходящих из принципа *подчинения системы стратегического управления персоналом общекорпоративной системе стратегического менеджмента*. Данное направление получило в научной литературе название «концепции стратегической субординации».

Р. Шулер под стратегией управления персоналом понимает все действия, влияющие на поведение работников в процессе формулирования и удовлетворения ими стратегических потребностей предприятия.

П. Райт и Дж. Мак-Мэхон считают, что стратегия управления персоналом – это устойчивая система спланированного использования человеческих ресурсов и действий, направленных на обеспечение выполнения компанией поставленных целей.

Дж. Иванцевич, А. А. Лобанов рассматривают стратегию управления персоналом как то, чего хотело бы достигнуть руководство фирмы в течение длительного периода [3].

В соответствии с мнением И. Г. Ищенко, кадровая стратегия – это набор основных принципов работы с персоналом, конкретизированных с учетом типа организации, а также типа кадровой политики [4].

Второй подход включает в себя концепции, исходящие из *доминирования системы стратегического управления персоналом по отношению к общекорпоративной системе стратегического менеджмента* (концепции стратегического доминирования).

Среди отечественных исследователей можно выделить В. И. Маслова, который под стратегией управления персоналом понимает управление коллективом предприятия, основанное на правильных и далеко идущих прогнозах развития организации и ее окружения.

Дж. Вебб считает, что стратегическое развитие персонала рассматривается как набор политик, программ и процедур, которые поддерживают и направляют персонал таким образом, чтобы он мог полностью удовлетворять как свои собственные потребности, так и потребности организации [8].

В. В. Бузырев, М. С. Гусарова, Н. М. Чикишева квалифицируют стратегическое управление персоналом как внедрение на практике стратегического управления деятельностью фирмы [1].

М. В. Сорокина стратегическое управление персоналом определяет принципиально иначе, как сложный процесс, реализуемый посредством переплетения регламентов и творческих процедур, не всегда укладывающийся в конкретные технологические схемы.

Третий подход исходит из *паритета системы стратегического управления персоналом и общекорпоративной системы стратегического менеджмента* (концепции стратегического паритета).

М. Армстронг определяет стратегию управления персоналом как подход к принятию решений относительно намерений и планов компании в области трудовых отношений, а также при формировании политики и практики в сфере найма, обучения, развития, управления эффективностью, оценки работы персонала и межличностных отношений.

По мнению В. В. Белоусова, стратегия развития персонала – это обобщающая модель действий, направленных на формирование совокупности требований к персоналу и уровню эффективности его работы, который необходим предприятию для достижения поставленных бизнес-целей.

А. Я. Кибанов и Л. В. Ивановская считают, что стратегия управления персоналом – это управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала

организации с учетом происходящих и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде, позволяющее организации выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе [6].

В таблице представлена сравнительная характеристика различных подходов к стратегии управления персоналом с точки зрения обучения персонала.

Сравнительная характеристика подходов к стратегии управления персоналом с точки зрения организации внутрифирменного обучения

Основные представители подхода	Достоинства подхода с точки зрения управления обучением персонала	Недостатки с точки зрения управления обучением персонала
Ф. Тейлор, Р. Шулер, П. Райт и Дж. Мак-Мэхон, Дж. Иванцевич, И. Г. Ищенко	Выстроена четкая иерархия целей, соответственно, организация внутрифирменного обучения ориентируется на цели организации Персонал обучается выполнять самые необходимые операции Уровень затрат на обучение персонала невысокий, так как управление персоналом не является доминирующей сферой интересов руководства	Отсутствует должное внимание к внутрифирменному обучению персонала Отсутствуют перспективы развития персонала
В. И. Маслова, М. В. Соколова, Дж. Вебб, В. В. Бузырев	В силу приоритетности управления персоналом над другими видами стратегий обучению персонала уделяется большое внимание	Цели внутрифирменного обучения оторваны от стратегии организации Реализация данного подхода на практике затратна
М. Портер, М. Армстронг, В. В. Белоусова, А. Я. Кибанов и Л. В. Ивановская	Уделяется большое внимание обучению персонала в стратегии развития организации в целом и управления персоналом в частности Соблюдается баланс стратегических целей организации и целей внутрифирменного обучения. Обучение и развитие персонала необходимы для формирования высококвалифицированного и мотивированного персонала, который имеет определенные навыки и способности, требуемые для выполнения стратегических задач предприятия. Развитие и обучение персонала являются важнейшим условием достижения высоких результатов труда	Отсутствует четкая концепция процесса формирования и внедрения стратегии управления персоналом

Несмотря на различие точек зрения, специалисты сходятся в том, что:

- цели управления персоналом являются частью целей организации. Следовательно, стратегия управления персоналом – часть общей стратегии организации;
- стратегии управления персоналом носят долгосрочный характер;
- стратегии управления персоналом реализуются посредством корпоративного обучения;
- на стратегию управления персоналом оказывает влияние большое количество факторов.

Список литературы

1. Бузырев В. В. Кадровые стратегии в управлении персоналом / В. В. Бузырев, М. С. Гусарова, Н. М. Чикишева. Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУЭФ, 2001. 128 с.
2. Воробьев С. Стратегическое управление персоналом [Электронный ресурс] / С. Воробьев, А. Жданов, Ю. Кузьмина. Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1692>.
3. Иванцевич Дж. М. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом / Дж. М. Иванцевич, А. А. Лобанов. Москва: Дело, 1993. 304 с.
4. Ищенко И. Г. Кадровая политика и социальные технологии в управлении персоналом: монография / И. Г. Ищенко. Пенза: Изд-во ПГПУ, 2006. 136 с.
5. Социальное управление: словарь-справочник / под ред. В. И. Добренькова, И. М. Слепенкова. Москва: Изд-во Моск. ун-та, 1994. 208 с.
6. Управление персоналом организации / под ред. А. Я. Кибанова. Москва: ИНФРА-М, 2001. 406 с.
7. Яхонтова Е. С. К вопросу о стратегическом управлении человеческими ресурсами [Электронный ресурс] / Е. С. Яхонтова. Режим доступа: <http://gsib.rane.ru/about/press-center/articles/2008/231/>.
8. Webb G. Understanding Staff Development. Buckingham: Open University Press, 1996.

УДК 614.23:378.172:37.012

В. В. Колбанов, Ю. Л. Благова

V. V. Kolbanov, Y. L. Blagova

*ГБОУ ВПО «Первый Санкт-Петербургский государственный
медицинский университет им. акад. И. П. Павлова», Санкт-Петербург*

I. P. Pavlov First medical university, St. Petersburg

kolbanovv@bk.ru

ДЕТЕРМИНАНТЫ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ СТУДЕНТОВ-МЕДИКОВ

HEALTHY LIFE STYLE DETERMINANTS FOR MEDICAL STUDENTS

Аннотация. Показано отношение студентов-медиков к их собственному здоровью и образу жизни посредством анализа ответов на вопросы специальной анонимной анкеты.

Abstract. Medical students relation to their own health and life style is showed by means of answers analysis after their filling up a special anonymous form. Roles of risk-factors and stability-factors were traced in everyday students life and in their educational process.

Ключевые слова: здоровье, факторы риска, факторы устойчивости, здоровый образ жизни, здравосозидание, обучение здоровью.

Keywords: health, risk-factors, stability-factors, healthy life style, health creation, health education.

Обеспечение эффективности здоровьесберегающей деятельности в образовательных организациях на сей день вряд ли можно считать удовлетворительным. Ранее нами было показано, что это относится к системе не только общего образования, но и профессионального [2]. Кроме того, давно назрела необходимость пересмотра пара-