

продиктованной в первую очередь изменением факторов внешней среды, возрастает необходимость серьезной ориентации предприятий на стратегическое управление. Особую роль в этом процессе играет наличие у предпринимателей стратегического мышления, позволяющего анализировать рынок и факторы внешней среды с целью их оценки и прогноза изменений, способных повлиять на желаемый результат деятельности предприятия и на его конкурентоспособность. Стратегическое мышление также позволяет создать структуру конкретных действий, направленных на определение и реализацию миссии и целей, предотвращение угроз, прогнозирование последствий принимаемых решений, достижение конкретных результатов предприятия.

Реализация стратегии предусматривает совокупность действий, направленных на разработку и внедрение инноваций в организационной и финансовой сферах деятельности предприятия, а также в сфере персонального менеджмента, поскольку именно персонал работает на достижение целей стратегии предприятия.

Стратегический подход к управлению предприятием предполагает:

- Умение моделировать внешнюю ситуацию для выявления стратегических направлений развития предприятия и определения его миссии;
- Превращение общих целей в конкретные направления работы и показатели, определяемые желаемые результаты;
- Прогнозирование возможных ситуаций и выявление необходимых изменений в деятельности предприятия;
- Выбор наиболее эффективной стратегии необходимых изменений и ее реализацию;
- Разработку и внедрение при стратегическом подходе к управлению предприятием инноваций в различных сферах менеджмента;
- Эффективную реализацию выбранной стратегии;
- Оценку деятельности предприятия, анализ ситуации на рынке, в кадровой сфере, внесение корректив в долгосрочные направления деятельности, в цели и стратегию, или в способы ее осуществления.

УДК 005.95:001.895

## **Роль персонального менеджмента в общей стратегии управления предприятием. Часть 2**

Котикова О.П.

Белорусский национальный технический университет

Совокупность миссии, целей и стратегий их достижения, сформулированных на различных организационных уровнях в различных

сферах деятельности предприятия, определяет его стратегический план.

Кадровая политика является важнейшей частью стратегического управления предприятием и предусматривает, в первую очередь, формирование стратегии управления персоналом, которая является важнейшей частью стратегии деятельности предприятия в целом.

Стратегическое управление персоналом организации — 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.

Цели стратегического управления персоналом:

- Обеспечение потребности организации в персонале на перспективу;
- Регулирование уровня оплаты труда, достаточного для подбора, удержания и мотивации персонала на всех организационных уровнях;
- Высокий приоритет развития лидерства на ключевых должностях;
- Обеспечение эффективных программ обучения и развития для повышения квалификации всего персонала и формирование высокой внутренней динамики персонала;
- Развитие эффективных систем коммуникации между управленческим звеном и другими сотрудниками, между департаментами и отделами;
- Создание механизмов борьбы с последствиями психологического восприятия перемен.

Принципы стратегического управления персоналом: долгосрочность оцениваемых перспектив; направленность управленческих воздействий на изменение потенциала персонала; создание возможностей эффективной реализации потенциала; альтернативность выбора в зависимости от состояния внешней и внутренней среды; осуществление постоянного контроля состояния и динамики внешней среды и своевременное внесение изменений в управленческие решения.

Существует большое количество подходов к дифференциации стратегий. Различают стратегии инновационных предприятий, стратегии диверсификации, стратегии, ориентированные на получение максимальной прибыли, стратегии, ориентированные на потребителей, стратегии организационного развития и т.д.

#### Литература:

1. Гончаров В.И. Технологии и инструменты эффективного управления предприятием. — Мн.: МИУ, 2000.