

Електронне наукове фахове видання "Державне управління: удосконалення та розвиток" включено до переліку наукових фахових видань України з питань державного управління

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ
удосконалення та розвиток



№ 3, 2012 [Назад](#) [Головна](#)

УДК 35.08 (477)

А. П. Рачинський,
доктор наук з державного управління, доцент,
професор кафедри державного управління і менеджменту
Національної академії державного управління при Президенті України

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ

Strategic human resource management: theoretical and methodological analysis

В межах даної статті здійснено теоретико-методологічний аналіз стратегічного управління персоналом, систематизовано основні підходи щодо вивчення сутності даної проблематики, акцентовано увагу саме на тих аспектах, які й досі лишаються найменш дослідженими в межах державно-управлінської науки, охарактеризовано новий підхід до розуміння специфіки стратегічного управління, відповідно до якого його основним об'єктом стає персонал, його діяльність, процеси та організаційні структури.

As part of this article is theoretical and methodological analysis of strategic management, systematized basic approaches to study the essence of this issue, emphasis is on those aspects that still remain the least investigated within the administration of science, described a new approach to the understanding of strategic management under which its main object is staff's activities, processes and organizational structures.

Вступ. На сучасному етапі соціально-політичного та економічного розвитку особлива роль належить розробці ефективних концепцій, методик та практик стратегічного управління персоналом у всіх сферах суспільного життя. Саме стратегічні ініціативи з боку персоналу на сьогодні є одним із пріоритетних напрямів децентралізації системи управління.

Новітній контекст діяльності персоналу органів державної влади, який у такому ракурсі має регламентуватись технологією стратегічного управління, сприятиме розширенню параметрів його самостійності у процесі реалізації покладених на нього функціональних повноважень, а відтак сприятиме технократизації та одночасній демократизації функціонування системи органів державної влади.

Стратегічне управління персоналом в органах державної влади України являє собою нову та малодосліджену сферу особливо в межах державно-управлінської науки, для якої і досі дана проблема становить значну методологічну прогалину. Це пов'язано з тим, що в межах радянської, а пізніше пострадянської науки, існували значні теоретико-практичні перекося щодо вивчення даної проблематики. Здебільшого окремі її аспекти виступали предметом вивчення в межах психологічної, економічної науки чи загалом менеджменту.

Тому сьогодні перед державно-управлінською наукою постає складне завдання – розробити нову методологію вивчення проблем стратегічного управління персоналом в органах державної влади, спираючись на теоретико-практичний арсенал власної предметної галузі. Це у свою чергу висуває завдання розробки сучасних принципів, правил, процедур стратегічного управління персоналом в органах державної влади.

На сьогодні саме персонал є головним джерелом, рушійною силою організації функціонування та оптимізації системи державного управління, саме він повинен узяти на себе переведення чітких концептів діяльності органів державної влади в реальні оптимізаційні програми.

Саме таке розуміння стратегічної ролі персоналу в діяльності органів державної влади забезпечить стабільність та функціональну збалансованість системи державного управління.

Сучасна управлінська практика свідчить про наявність серйозного методологічного повороту в бік підвищення уваги вчених окремих наукових шкіл до людської, насамперед професійно-культурної, складової діяльності персоналу органів державної влади. Відповідно до цього важливим аспектом аналізу є системне розроблення проблем забезпечення цілісності організаційно-управлінського контексту функціонування і розвитку організаційної діяльності персоналу органів державної влади.

Становлення і розвиток управлінських структур органів державної влади обумовили вимоги до функціональної результативної діяльності апарату державного управління. Це викликає необхідність розробки й застосування нових функціональних інструментів, які могли б забезпечити найбільшу результативність та ефективність управлінського апарату органів державної влади.

Важливим завданням стає оптимізація діяльності всього апарату державного управління і його окремих ланок, насамперед тих, що відповідають за формування й досягнення поставлених перед організацією завдань.

Найбільшого розроблення проблема стратегічного управління персоналом набула у працях таких вчених як: І.Ансоф, А.Дж.Стрикленд, А.А.Томпсон, Л.Дж.Коев, Р.Претто, Дж.Робертсон, Н.Ратічері, В.К.Рахуа, М.Ріттер, Ч.Тіллі, Ш.Арстайн, Л.Біорланд та ін.

Постановка задачі. Метою даної статті є здійснити теоретико-методологічний аналіз стратегічного управління персоналом. Для досягнення даної мети поставлено такі завдання: систематизувати основні підходи щодо вивчення сутності даної проблематики, акцентувати увагу саме на тих аспектах, які й досі лишаються найменш дослідженими в межах державно-управлінської науки, охарактеризувати новий підхід до розуміння специфіки стратегічного управління, відповідно до якого його основним об'єктом стає персонал, його діяльність, процеси та організаційні структури.

Результати. Вперше поняття "стратегічне управління" введено в науковий обіг наприкінці 60-х років ХХ ст. для позначення принципової відмінності між управлінням на рівні конкретної організації та управлінням на вищому рівні організації керівної діяльності персоналу. Доцільність введення даного поняття обумовлювалась новими викликами соціально-економічного та політичного розвитку індустріальних суспільств. Така доцільність великою мірою була продиктована методологічним та технологічним обґрунтування переходу від оперативного тактичного управління до управління нового типу, яке обґрунтовувало потребу оптимізації діяльності вищого керівництва держави, аби воно своєчасно й адекватно реагувало на потреби суспільства.

Традиційно першими розробниками теорії стратегічного управління вважаються такі західноєвропейські вчені, як Шендел, Хаттен, Ф.Котлер. Групуючи їх підходи можна стверджувати, що саме їм належить одна з ефективних у методологічному та практико-прикладному відношенні спроб запропонувати конструктивне визначення стратегічного управління. На думку Шендела і Хаттена, під стратегічним управлінням слід розуміти процес визначення і встановлення зв'язку організації з її оточенням, що полягає в реалізації вибраних цілей та спробах досягнути бажаного стану відносин з оточенням за допомогою розподілу ресурсів, що дозволяє ефективно та результативно діяти організації та її підрозділам [1, с. 42].

В межах аналізу сучасних західноєвропейських підходів до визначення змісту стратегічного управління персоналом слід відзначити розробки дослідників "школи проектування". Один із її членів, Г.Мінцберг, сутність стратегічного управління зводить до формулювання стратегії, що передбачає процес її концептуалізації. Більшість учених даної школи дотримувались дихотомії в розумінні сутності концепції, яка зводилась до формулювання переліку дій, що має слугувати концептуальній меті розвитку організації та процесуальній меті, яка спрямована на безпосередню реалізацію стратегії [2].

Цінність підходу Г.Мінцберга також полягає в тому, що він один із перших довів, що основу стратегічного управління складає реалізація відповідної стратегії,

під якою він розуміє здатність організаційної структури гарантувати конкретний результат раціонального планування діяльності.

Водночас учений особливу увагу приділив розумінню спонтанних стратегій, які почасти можуть виявитись менш ефективними ніж концептуально розроблені, які є результатом формального планування. Більше того, у 1994 р. у своїй праці *“Розвиток та спад стратегічного планування”* Г.Мінцберг зробив одну з цікавих методологічних спроб чітко розмежувати поняття планування та стратегія. Під плануванням вчений розумів формалізовану систему кодифікації, уточнення та операціоналізації тих стратегій, якими організація вже володіє, а під стратегією – спонтанно вироблену модель поведінки організації, яка спрямована на перспективу. Відповідно до цього вчений відзначає, що у жодному із випадків стратегію не можна спланувати [3].

Цікавий у теоретико-практичному відношенні підхід до визначення сутності стратегічного управління належить концепції Т.Пітерса та Р.Уотермана, що представлений у праці *“В пошуках ефективного управління”*. Відповідно до даної концепції функціональна цінність стратегічного управління зводиться до здатності керівника здійснювати інноваційну діяльність “через так звані м’які методи управління, зокрема такі як стиль управління, якість персоналу, суму його навичок та загалом їх організаційну культуру”. Водночас до жорстких елементів стратегічного управління вчений відносить стратегію, структуру, системи управління, які є пріоритетними для розвитку організації [4].

Особливо важливе значення у розробці теорії стратегічного управління також належить дослідницьким школам *економічного спрямування*. До них зокрема відносяться концепції Й.Шумпетера, Р.Коуза, Е.Пенроуза, Й.Шумпетера, Р.Коуза, Е.Пенроуза [5]. Їх теоретико-практична заслуга полягає у спробі дослідити методологію стратегічного управління, хоча вона й була побудована виключно на реалізації статистичних та економетричних методів аналізу управлінської діяльності. Однак саме цей підхід слід вважати одним із найпрогресивніших, який і забезпечив формування окремого напрямку дослідницької діяльності.

Методологічна обґрунтованість потреби фундаментального вивчення сутності та специфіки стратегічного управління вперше була оприлюднена на легендарній Пітсбургській конференції у 1977 році, де М.Потером було концептуально охарактеризовано зміст теорії конкуруючих стратегій.

Цікавий підхід до визначення сутності стратегічного управління також розроблено американським вченим Р.Кохом, під яким він розуміє засоби стимулювання нестандартних управлінських рішень. Відповідно до цього “складовими елементами стратегічного управління вчений вважає комунікації та методи управлінського контролю, які і забезпечують централізацію та децентралізацію реалізації як організаційних так і управлінських рішень” [6].

Особливо важливо відзначити, той факт, що з точки зору вченого принципово важливо розмежовувати форми рішень, які забезпечуються реалізацією стратегічного управління, а саме, завдяки останньому можливим є прийняття та реалізація управлінських рішень, тоді коли організаційні рішення традиційно забезпечуються реалізацією оперативного-тактичного управління.

Одним із найбільш важливих питань у контексті визначення сутності стратегічного управління на початку XXI століття є пошук нової парадигми функціонування системи державного управління в умовах становлення та розвитку постіндустріального суспільства. Виходячи із такої логіки аналізу для нас принципово важливо здійснити концептуальний аналіз основних дослідницьких підходів щодо вивчення сутності даної проблематики.

Для більшості західноєвропейських дослідників й досі не вирішено лишається методологічна проблема *отождоження стратегічного управління та стратегічного менеджменту*. Однак починаючи з середини 90-х років окремими дослідницькими школами стратегічного управління доводиться теоретична похибка така ототожнення. Переважною мірою це пояснюється структурно-функціональним характером змісту цих понять. Відповідно до цього стратегічне управління розглядається значно ширше, а саме як діяльність спрямована на досягнення чітко визначених цілей, тоді коли поняття стратегічний менеджмент використовувалось у контексті характеристики специфіки людської діяльності у різних сферах суспільної діяльності.

Такий підхід до стратегічного управління дозволяє використовувати його значно ширше, виходячи із цього поняття стратегічного менеджменту носить менш універсалізований характер і стосується лише керівництва персоналом, адміністрування його діяльності в межах конкретної організаційної структури.

Висновки. Таким чином, в межах даної статті, систематизовано основні західноєвропейські підходи в межах адміністративної науки щодо сутності стратегічного управління персоналом, відповідно до чого:

- розкрито сутність та специфіку організації стратегічного управління персоналом в контексті сучасних дослідницьких підходів на підставі чого здійснено методологічне та технологічне обґрунтування переходу від оперативного тактичного управління до управління нового типу, яке увиразнило потребу оптимізації діяльності вищого керівництва держави, аби воно своєчасно й адекватно реагувало на потреби суспільства.

- доведено, що одним із найбільш важливих питань у контексті визначення сутності стратегічного управління на початку XXI століття є пошук нової парадигми функціонування системи державного управління в умовах становлення та розвитку постіндустріального суспільства.

Виходячи із цього у статті здійснено концептуальний аналіз основних дослідницьких підходів щодо вивчення сутності даної проблематики (методологічна проблема ототожнення стратегічного управління та стратегічного менеджменту; стратегічного управління та стратегічного вибору; стратегічне управління як форма адаптації до нових умов суспільно-політичного та економічного розвитку; стратегічне управління як стратегічна поведінка організації щодо здійснення нею вибору її перспективного розвитку). Саме ці аспекти закладають перспективні напрямки дослідження даної проблематики в межах сучасної державно-управлінської науки.

Список використаних джерел

1. The managers Guid Guidebook. – London, 2001.
2. Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Д. Школы стратегий. – СПб.: Питер, 2000. – 712 с.
3. Mintzberg H. The Design school: Reconsidering the basic premises of strategic management. Strategic Management Journal 1990. – № 11 (3). – С. 171–195.
4. Wootton S., Home T., Strategic Planning: The Nine Step Programme. Kogan Page, 1997.
5. Schoemaker P. 1993. Multiple scenario development: Its conceptual and behavioral foundation. Strategic Management Journal 14 (2). – P. 193–214.
6. Strategic Management: Concept and Cases. 4-th ed. University of Alabama, Business Publication Inc., Plano, Texas. – 2007. – 647 с.

Стаття надійшла до редакції 05.03.2012 р.



ТОВ "ДКС Центр"