

СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Стрельнік С.В., здобувач СВО Бакалавр, ОПП Менеджмент

підприємства, спеціальність 073 Менеджмент

Науковий керівник – Вороніна В. Л., к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту

Стратегії управління персоналом – це одна із найголовніших концепцій у сучасному світі, за допомогою якої досягаються головні цілі підприємства та вирішуються проблеми, що стоять перед ним.

Балабанова Л. В., Сардак О. В. стверджують: «...в умовах ринку однією з найважливіших функціональних стратегій підприємства є кадрова стратегія. Вона являє собою набір основних принципів, правил і цілей роботи з персоналом» [1, с. 15].

На практиці стратегії управління персоналом являють собою систему управлінських і організаційних рішень, які спрямовані на реалізацію цілей і задач підприємства або пов'язаних з її розвитком.

Встановлено, що в більшості випадків підприємства мають не одну, а кілька стратегій, що визначають їхню діяльність у різних напрямках. Основною стратегією, що відображає способи досягнення місії підприємства, є генеральна стратегія. Саме відповідно до генеральної стратегії розробляються функціональні стратегії, які відображають шляхи досягнення цілей підприємства, що стоять перед його функціональними підрозділами.

Слід зазначити, що існує два типи кадрових стратегій. По-перше, це стратегії організацій, головним продуктом діяльності яких є самі кадри. Наприклад: навчальні заклади, фірми щодо лізингу персоналу. По-друге, це організації, у яких персонал є одним з факторів їхньої діяльності. Тому вона залежить від першої, розвиває і деталізує її.

Стратегія управління персоналом – це напрям формування конкурентоспроможного високопрофесійного, відповідального і згуртованого трудового колективу, що сприяє досягненню довгострокових цілей та реалізації стратегії організації. Іншими словами, це система методів і засобів управління персоналом, що застосовується протягом певного часу з метою реалізації кадрової політики [1, с. 15].

Стратегія управління персоналом як функціональна стратегія може розроблятися на двох рівнях:

- 1) для організації в цілому відповідно до її загальної стратегії;
- 2) для окремих сфер діяльності багатопрофільної, диверсифікованої організації.

Стратегічне управління персоналом включає такі етапи:

- етап аналізу;
- етап планування (вибору);
- етап реалізації прийнятого рішення.

На етапі аналізу визначаються і оцінюються найбільш важливі для розвитку організації фактори. Ці фактори стосуються як зовнішнього, так і до внутрішнього середовища організації. Найбільш поширеним інструментом

аналізу стратегічних чинників є SWOT- аналіз.

На наступному етапі відбувається формування можливих організаційних стратегій і вибір кращої стратегічної альтернативи для її реалізації. Також на цьому етапі відбувається формування місії і цілей організації.

Коли загальна стратегія сформульована, увага стратегічного менеджменту переключється на процес її реалізації. Стратегія втілюється в життя через розробку програм, бюджетів, і процедур, які можна розглядати як короткострокові і середньострокові плани реалізації стратегії.

На нашу думку, розробляючи стратегію управління персоналом, необхідно керуватися правилом: в основу вдосконалення систем і методів управління повинні бути покладені людські ресурси, що розглядаються в сукупності різних елементів системи управління персоналом.

Основою формування стратегії управління персоналом є кадрова політика.

Кадрова політика – це система принципів і норм (які повинні бути усвідомлені і певним чином сформульовані), що приводять людський ресурс у відповідність зі стратегією фірми [2, с. 109].

Метою кадрової політики є досягнення найбільш високих кінцевих результатів діяльності підприємства [3, с. 115].

Вважаємо, що стратегія в області персоналу повинна сприяти: посиленню можливостей організації (в області персоналу) протистояти конкурентам на відповідному ринку, ефективно використовувати свої сильні сторони в зовнішньому оточенні; розширенню конкурентних переваг організації, формування кваліфікованого, компетентного персоналу; повному розкриттю здібностей персоналу до творчого, інноваційного розвитку, для досягнення, як цілей організації, так і особистих цілей працівників.

При цьому, слід враховувати, що завдання розробки стратегії управління персоналом може бути настільки складне через брак фінансових, матеріальних, інтелектуальних ресурсів, рівня професіоналізму керівників і фахівців, що виникне необхідність встановлювати пріоритети вибору потрібних напрямків і складових стратегії управління персоналом. В цілому вибір стратегії ґрунтується на сильних сторонах і розробці заходів, що підсилюють можливості організації в конкурентному середовищі за рахунок переваг у сфері персоналу.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : підручник. К. : Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
2. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади / В. Г. Воронкова та ін. ; за ред. В. Г. Воронкова. Київ : Професіонал, 2006. 567 с.
3. Дериховська В. І. Модель оцінки рівня розвитку персоналу підприємства. *Економіка розвитку*. 2012. № 1 (61). С. 114-117.