

СУХАРЕНКО

Тетяна Андріївна

Tanya_Suharenko@meta.ua

УДК 005.95/96

СЕЙСЕБАЄВА

Наталія Григорівна

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВАSTRATEGIC MANAGEMENT OF
ENTERPRISE PERSONNELстудент, Запорізький
національний університетк.е.н., викладач кафедри
фінансів та кредиту,
Запорізький національний
університет

Стаття присвячена проблемам стратегічного управління персоналом підприємства, досліджені основні етапи процесу стратегічного управління та його цілі. Зазначено рекомендації для покращення ефективності використання персоналу в системі управління підприємством.

Статья посвящена проблемам стратегического управления персоналом предприятия, исследованы основные этапы процесса стратегического управления и его цели. Указаны рекомендации для улучшения эффективности использования персонала в системе управления предприятием.

The article is devoted to problems of strategic management of enterprise staff. The basic steps of the strategic management process that its goals are researched. These recommendations for improving the efficiency of personnel in the enterprise management system are pointed.

Ключові слова: стратегічне управління, персонал, стратегії управління персоналом

Ключевые слова: стратегическое управление, персонал, стратегии управления персоналом

Keywords: strategic management, personnel, HR strategy

ВСТУП

Постановка проблеми

Стратегічне управління – це процес, який знаходиться в постійному пошуку, його завдання полягає у знаходженні нових шляхів покращення вже існуючої стратегії підприємства та контролю за її виконанням.

За сучасних умов становлення національної економіки персонал підприємства є єдиним реально можливим стратегічним фактором. Національні підприємства позбавленні можливості використовувати будь-які інші стратегічні фактори, тому персоналу приділяють якомога більше уваги. Він є передумовою для успішного менеджменту компанії та забезпечує високу конкурентоспроможність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Стратегічне управління людськими ресурсами завжди привертало увагу вчених, тому цій проблемі присвячені різні дослідження. Стратегічне управління персоналом всебічно розглянули такі вчені та практики, як: Л.В. Батченко, Є.А. Бельтюков, Д.П. Богиня, В.М. Гончаров, Т.С. Максимова, О.Ф. Новікова, Г.В. Осовська, А.А. Чухно, Л.В. Шаульська, А.П. Єгоршин, А.Я. Кібанов. Не втрачає своєї актуальності розроблення принципів, напрямів та методів управління персоналом, формування кадрового потенціалу, застосування нових методів і систем навчання та підвищення кваліфікації персоналу.

МЕТА РОБОТИ

Постановка цілей

На основі викладеного можна сформулювати завдання дослідження, яке полягає в розробленні теоретичних та практичних рекомендацій щодо вдосконалення стратегії управління підприємством.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічною та інформаційною основою роботи є наукові праці, матеріали періодичних видань.

Під час дослідження використано методи систематизації, структурно-логічного аналізування та узагальнення.

РЕЗУЛЬТАТИ**Виклад основного матеріалу**

За рахунок ефективного використання людського капіталу підприємство будує стратегічну мету системи управління персоналом.

За визначенням В.Г. Щербака, стратегія управління персоналом – це певний визначений напрям дій, зосереджений у зовнішньому та внутрішньому середовищі, необхідний для досягнення довгострокових цілей зі створення високопрофесійного, відповідального і згуртованого колективу з урахуванням стратегічних цілей розвитку підприємства і його ресурсних можливостей [4].

Процес стратегічного управління персоналом складається з трьох етапів (Рис. 1):

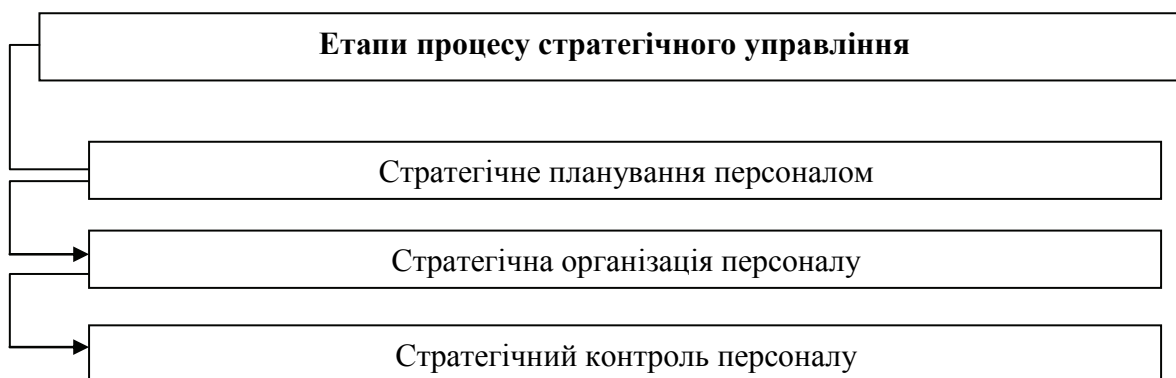


Рис. 1. Етапи процесу стратегічного управління [розроблено авторами за даними [1]]

На кожному з зазначених етапів відбуваються певні процеси. Так, етап стратегічного планування персоналом характеризується розробкою кадрової стратегії підприємства та встановленням стратегічних цілей щодо управління персоналом.

Етап стратегічної організації персоналу вміщує в себе проведення певних стратегічних змін, таких як: удосконалення системи управління персоналом та удосконалення організаційної структури управління персоналом.

До етапу стратегічного контролю персоналу відносяться оцінка ефективності стратегічного управління, здійснення оцінювання ділових якостей персоналу.

Як вже зазначалося, персонал є головним джерелом формування конкурентоспроможності

підприємства. Зважаючи на це необхідно узгоджувати стратегічні цілі управління персоналом підприємства узгоджувати з загальними та функціональними цілями підприємства, а також з місією підприємства.

Стратегічне управління персоналом дає змогу формувати необхідний кадровий персонал, орієнтує виробничу діяльність чи надання послуг відповідно до попиту споживача, здійснює гнучке регулювання та своєчасні зміни в організації, які відповідають виклику оточення і дають змогу досягти певних конкурентних переваг. Стратегічне управління дає можливість організації зміцнити своє становище на ринку завдяки реалізації поставлених цілей [2].

Стратегія в області персоналу повинна сприяти (Рис. 2):



Рис. 2. Цілі стратегічного управління [розроблено авторами за даними [3]]

До типових стратегій управління персоналом відносять:

1) стратегію добору і навчання (добір і навчання персоналу; організація безперервного навчання та ін.);

2) стратегію винагороди і мотивації (формування корпоративних цінностей, оцінювання персонального внеску в загальні результати та ін.);

3) стратегію формування трудових відносин (участь персоналу в управлінні; відносини із профспілками та ін.);

4) стратегію управління персоналом (план добору, найму, навчання, перекваліфікації) [5].

Щоб покращити ефективність використання персоналу в системі управління підприємством необхідно застосовувати організаторський, творчий та інтелектуальний потенціал персоналу за допомогою покращення умов праці, забезпечення надійності та безпеки виробничих процесів, а також раціонального розподілу праці та відпочинку.

Розглядаючи стратегію управління персоналом на теренах України, слід зазначити, що вітчизняні підприємства зіштовхуються з цілими низками проблем, це: неготовність персоналу до змін, недостатня кваліфікованість персоналу, приниження ролі персоналу на підприємстві, відсутня система мотивації, нестача фінансових ресурсів та ін..

Для зниження ризику появи будь-якої з вище перелічених проблем необхідно під час виконання стратегічного підходу постійно здійснювати аналіз системи стратегічного управління персоналом, та за необхідності запроваджувати коригувальні заходи до її діяльності.

ВИСНОВКИ

Застосування стратегічного управління на підприємстві дозволяє контролювати економічні,

організаційні, технічні можливості виробництва та їх максимальне використання, своєчасно координувати роботу з розробки бізнес-планів розвитку підприємства. Загалом стратегічне управління підвищує ефективність роботи підприємств у сучасних умовах.

Щодо стратегічного управління персоналу, то завдяки йому формується конкурентоспроможність персоналу – один з найважливіших показників діяльності підприємства.

Стратегія управління персоналом здійснюється з урахуванням усіх керівних ланок підприємства: від керівництва до звичайних працівників. Стратегія управління персоналом передбачає: формування принципів кадрової політики; врахування економічних аспектів та інтересів робітників при визначенні цілей управління.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки: монографія / Л.В. Балабанова, О.В. Стельмашенко. – Донецьк: [Дон НУЕТ], 2010. – 238 с.

2. Друкер П. Класические работы по менеджменту / П. Друкер – М. Альпина Бизнес Букс, 2008. – 220 с.

3. Плотніков В.Г., Дерев'янку О.І. Оцінка результативності праці персоналу. – Харків: [НТУ «ХПІ»], - 2009.

4. Щербак В.Г. Управління персоналом підприємства / В.Г. Щербак. – Харків: Видавництво ХНЕУ, 2005. – 220 с.

5. Маслак О.О. Стратегічні аспекти управління персоналом / О. Маслак // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. № 20/6.