

РЯБЕЦЬ Н.В., ст. гр. УПЕП-52м
Наук. керів.: Нікітіна Г.О., к.е.н., проф.
Полтавський університет економіки і торгівлі
м. Полтава

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Актуальність. Персонал являє собою особливий вид ресурсів, що відіграє значну роль у системі ресурсного забезпечення діяльності будь-якого підприємства. Саме персонал підприємства впливає на його конкурентоспроможність, визначає напрями подальшого розвитку. Персонал підприємства розглядається сьогодні як його основний стратегічний ресурс, що зумовлює необхідність формування відповідних принципів і методів управління цим ресурсом, тобто стратегії управління персоналом. Можливості формування та успішної реалізації стратегії управління персоналом підприємства визначаються сукупністю наявних і потенційних професійних та особистісних якостей, інтелектуальних і творчих здібностей працівників, які визначають їх спроможність до трудової активності та становлять кадровий потенціал підприємства. Таким чином, головним результатом реалізації стратегії управління персоналом підприємства має бути формування та ефективне використання його кадрового потенціалу. Необхідність здійснення стратегічного управління розвитком персоналу підприємства на основі формування та використання кадрового потенціалу і визначає актуальність даної теми.

Теоретико-методологічні та практичні засади формування стратегії управління персоналом на підприємстві досліджуються вітчизняними та зарубіжними науковцями, зокрема: А. Чандлер, А. Томпсон, І. Ансоффа, Б. Карлофф, М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі, Ю. Зінченко, В. Білошапка, Г. Загорій та іншими. Стратегія управління персоналом на підприємстві розглядається як взаємопов'язаний комплекс дій, які вживає підприємство для досягнення своїх цілей з врахуванням власного ресурсного потенціалу, а також факторів зовнішнього середовища [4, с.123]. В той же час це напрям діяльності підприємства, який зорієнтований на досягнення визначених цілей при раціональному використанні його внутрішнього потенціалу та адаптації до умов зовнішнього середовища. .

Об'єктом дослідження є стратегія управління розвитком персоналу підприємства на матеріалах ЗАТ "Полтавська фірма "Ворскла".

Мета дослідження: є розробка теоретичних основ і практичних рекомендацій щодо стратегічного управління персоналом підприємства шляхом формування та ефективного використання кадрового потенціалу підприємства.

Основна частина. Стратегія — це специфічний управлінський план дій, спрямований на досягнення встановлених цілей. Вона визначає, як підприємство функціонуватиме та розвиватиметься зараз та у перспективі, а

також яких підприємницьких, конкурентних і функціональних заходів і дій буде вжито для того, щоб трудовий колектив досяг бажаного результату.

Стратегія розвитку персоналу:

- дає визначення основних напрямків і шляхів досягнення цілей зміцнення, зростання та забезпечення виживання підприємства в довгостроковій перспективі на основі концентрації зусиль трудового колективу на певних пріоритетах;

- є способом встановлення взаємодії фірми із зовнішнім середовищем;

- постійно уточнюється в процесі діяльності, чому має сприяти добре налагоджений зворотний зв'язок;

- є основою для розробки стратегічних планів, проектів і програм, які є системною характеристикою напрямків та інструментами розвитку підприємства;

- є основним змістовним елементом діяльності вищого управлінського персоналу;

- є фактором стабілізації відносин на підприємстві;

- дає змогу налагодити ефективну мотивацію, облік, контроль, та аналіз, виступаючи як стандарт, котрий визначає успішний розвиток і дає змогу оцінити досягнуті результати.

Ефективне функціонування будь-якого підприємства насамперед визначається ступенем розвитку її персоналу. В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок спроможність підприємства постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників є одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності його на ринку, оновлення і зростання обсягів виробництва товарів чи надання послуг.

Управління розвитком персоналу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та професійної мобільності, є засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної і технологічної перебудови галузей економіки. Усе це позитивно впливає на збільшення обсягів та оновлення номенклатури випуску продукції чи надання послуг, забезпечує поліпшення результатів фінансової діяльності підприємства.

Під стратегічним управлінням розуміють управління, що спирається на трудовий потенціал як на основу організації, орієнтує виробничу діяльність чи надання послуг відповідно до попиту споживача, здійснює гнучке регулювання та своєчасні зміни в організації виробництва, котрі дають змогу досягти конкурентних переваг. Стратегічне управління дає можливість підприємству зміцнити своє становище на ринку завдяки реалізації поставлених цілей [6, с.215].

Стратегія розвитку персоналу повинна забезпечити протягом п'яти років підготовку працівників для виконання цілей стратегії управління підприємства. Забезпечення взаємозв'язку стратегій розвитку персоналу зі стратегією управління підприємством здійснюється у формі участі керівників служб управління персоналом у розробленні стратегічних рішень

підприємства.

Висновки. Управління підприємством здійснюється в умовах глобалізації ринкових відносин, підвищення конкуренції і змін. Розвиток підприємства може бути забезпечений лише на основі стратегічного управління.

Проведене нами дослідження стану управління розвитком персоналу ЗАТ "Полтавська фірма "Ворскла" дозволило визначити основні напрямки формування стратегії управління персоналом. До них відносяться: удосконалення системи оплати праці та преміальної, регулярне проведення атестації робітників з метою підвищення тарифних розрядів. Нами запропонована шкала розмірів преміювання за підвищення продуктивності праці та обґрунтовані умови і розміри виплати винагороди за підсумками роботи за рік, розроблено проект плану підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу на 2011-2015 роки, внесені пропозиції щодо вдосконалення системи соціальних пільг та гарантій.

Розроблена нами стратегія управління розвитком персоналу фірми "Ворскла" базується на ефективному використанні усіх ресурсів підприємства, їх оцінці і приведенні у стратегічну відповідність.

Бібліографічний список

1. Конституція України. – К.: УПФ, 2004. – 43 с. Кодекс законів про працю України. – К.: Велес, 2009. – 80 с.
2. Закон України "Про оплату праці", Київ, 24 березня 1995 року N 108/95-ВР
3. Указ Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року».
4. **Колот А.М.** Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навчальний посібник. – Київ: КНЕУ, 2007. – 224с.
5. **Савченко В.А.** Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
6. **Шершньова З. Є.** Стратегічне управління: Підручник. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К.: КНЕУ, 2004. — 699 с.