

Котловська Я. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

РОЗРОБКА СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Основою будь-якої організації і її головним багатством є люди. Людина завжди була ключовим і найціннішим ресурсом. Рівень розвитку персоналу безпосередньо впливає на конкурентні можливості фірми і її стратегічні переваги. Конкурентоспроможне підприємство прагне максимально ефективно використовувати можливості співробітників, створюючи всі умови для найбільш повної віддачі і інтенсивного розвитку їхнього потенціалу. Домогтися оптимальної взаємодії людини і організації, а також їх взаємовідносини з зовнішнім середовищем дозволяє стратегічне управління.

Під стратегією управління персоналом розуміється генеральний план дій по досягненню довгострокових цілей організації за рахунок розвитку компетентності та мотивації її працівників з урахуванням змін стану зовнішнього середовища [2].

На сьогодні розроблено безліч варіантів з розділення стратегій на типи. Якщо розглядати найбільш поширені, то ними будуть стратегії, залежні від мети підприємства, і такі, які проводяться спільно з розробкою політики всієї організації. Стратегії, що підкоряються цілям організації [3]:

- 1) стратегія динамічного зростання;
- 2) підприємницька стратегія;
- 3) стратегія прибутковості на підприємстві;
- 4) ліквідаційна стратегія;
- 5) циклічна стратегія.

Залежно від характеру проведеної політики організації в цілому виділяють наступні види стратегій управління персоналом [4]:

- стратегія якості;
- стратегія інновацій;
- стратегія утримання лідерської позиції за рахунок зниження витрат.

Стратегія управління персоналом базується на об'єктивному аналізі внутрішнього і зовнішнього середовища організації для досягнення поставлених цілей в довгостроковій перспективі [1]. Особливе значення приділяється виявленню тенденцій, небезпек (загроз) зовнішнього середовища, що сьогодні сильно впливає на внутрішньо-фірмовий кадровий менеджмент.

Ступінь впливу окремих компонентів зовнішнього середовища на систему управління персоналом різна, в залежності від виду діяльності, розміру організації, територіального розташування, форми власності тощо. Для вивчення впливу макросередовища на організацію, зокрема на управління людськими ресурсами, повинна бути створена спеціальна система аналізу, що включає проведення спеціальних спостережень, соціологічних опитувань, аналіз матеріалів, опублікованих

в періодичній пресі, наукової та спеціальної літератури з галузі, участь в конференціях, зборах і т. ін.

Поряд з діагностикою зовнішнього оточення, при розробці стратегії управління персоналом необхідно об'єктивно оцінити трудовий і творчий потенціал підприємства, кількісні та якісні характеристики працівників, їх відповідність вимогам технологіям, інноваційним і підприємницьким завданням. Тобто, слід відповісти на питання: «Чи володіє організація якісними людськими ресурсами для реалізації обраної загальної організаційної стратегії?»

Для об'єктивної оцінки потенціалу персоналу в сучасних умовах необхідне створення системи кадрового моніторингу, яка дозволяла б досить оперативно здійснювати аналіз професійно-кваліфікаційних якостей людських ресурсів для прийняття стратегічних управлінських рішень. При цьому облік персоналу за традиційними формальними показниками (вік, стаж, освіта) дає недостатньо повну картину про рівень компетенцій, професійний потенціал організації для роботи в мінливих ринкових умовах. На основі якісного аналізу формується широка база даних по персоналу. Це дозволяє вирішувати такі важливі завдання, як визначення оптимальної чисельності та якості персоналу, підготовки програм професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки, роботи з резервом, аналізу результативності управління персоналом, ефективність його використання і т. ін.

Постійне та безперервне удосконалення технологій, збільшення різноманіття пропонованих на ринках товарів і послуг, зростання значущості в набутті сучасними організаціями конкурентних переваг такого фактору, як знання, обумовлюють, в сукупності, турбулентний характер динаміки сучасної економіки, що виявляється в її безперервних, іноді непередбачуваних, змін. Очевидно, що турбулентність зовнішнього оточення обумовлює необхідність і самим організаціям постійно змінюватися з метою відповідності безперервно мінливому зовнішньому середовищу. Отже, система управління персоналом включає в себе всі аспекти взаємодії працівників з організацією. Стратегія управління персоналом повинна змінюватися відповідно до зміни системи цінностей і стилю управління підприємством.

Список використаних джерел:

1. Гринько Т.В. Управління талантами як сучасна концепція управління персоналом. *Підприємництво і торгівля: тенденції розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (23-24 травня 2019 року)*. Одеса: Одеський національний політехнічний університет, 2019. ФОП Побута М.І. С. 53-55.
2. Нікітін Ю.О., Рукас-Пасічнюк В.Г. Сучасні моделі та механізми мотивації персоналу українських підприємств. *Актуальні проблеми економіки*, 2014. № 4 (154). С. 238-246.
3. Grynko T., Serdiuk A. (2019) Problems of HR-management in the system of economic security ensuring of business entities. *Znanstvena misel journal*. (Slovenia), 2019. № 36. Vol. 2. pp. 22-25.
4. Hviniashvili T. (2019) The role of staff motivation in the conditions of reducing the economic security of business entities. *Журнал «Актуальные научные исследования в современном мире»*, Переяслав-Хмельницький. Вып. 10(54), Ч. 4 С. 157-159.