



УДК 331.108.2

## СУЧАСНІ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Студ. К.М. Павлюк, гр. БЕК-1-17

Науковий керівник к.е.н., ст. викл. О.Ю. Будякова

Київський національний університет технологій та дизайну

**Мета і завдання.** Мета – визначити сучасні стратегії управління персоналом підприємства. Завдання – дослідити сутність стратегії управління персоналом та дослідити її процедуру розробки та впровадження на підприємстві.

**Об'єкт та предмет дослідження.** Об'єктом стратегії управління персоналом підприємства є сукупність фізичних осіб, які мають трудові відносини з підприємством, що є роботодавцем та називає їх співробітниками, мають певні кількісні та якісні характеристики, що визначають їхню здатність до діяльності в інтересах підприємства.

Предметом стратегії управління персоналом підприємства є система управлінських органів, що складається із служб управління персоналом, структурних самостійних підрозділів підприємства, об'єднаних за принципом функціонального та методичного підпорядкування та лінійних керівників на всіх рівнях управління.

**Результати дослідження.** Стратегія управління персоналом є складовою частиною загальної стратегії діяльності підприємств. Стратегічне управління підприємства розглядає оточення підприємства як сукупність трьох середовищ: макрооточення, а також безпосереднього оточення і внутрішнього середовища організації. Під управлінням персоналом розуміється процес планування, підбору, підготовки, оцінювання та безперервного навчання працівників, спрямований на раціональне використання їх та підвищення продуктивності праці. У найбільш широкому розумінні під стратегією управління персоналом підприємства розуміється система довгострокових цілей управління персоналом, які визначаються ідеологією і загальними завданнями розвитку підприємства, а також вибір найбільш ефективних шляхів їх досягнення. Стратегію управління персоналом можна розглядати як генеральний план дій підприємства у сфері кадрової політики, що визначає її форми і напрями, джерела і способи формування персоналу, які забезпечують досягнення стратегічних цілей розвитку підприємства [1, с. 177].

Ефективність використання кожного окремого робітника залежить від його здатності виконувати необхідні функції (професійно-кваліфікаційна якість) та прилаштування (мотивації), з якими ці функції виконуються. Одна здатність виконати професійні обов'язки недостатня для досягнення цілей підприємства, оскільки будь-який кваліфікований співробітник, його продуктивність залежить також від бажання працювати або мотивації до праці. В сучасних умовах широке розповсюдження отримало поняття компетенції, яка представляє демонстраційну здатність співробітника виконувати певні виробничі функції. Компетентність об'єднує здатність і мотивацію співробітника та описує його виробничу поведінку [2, с. 203].

В сучасних умовах впровадження стратегічного управління персоналом підприємства є нагальною необхідністю, яка обумовлена посиленням конкурентної боротьби. Формування персоналу з високим рівнем продуктивних здібностей, здатного до ефективної взаємодії в рамках трудового колективу, потребує значного часу. Тому поряд з удосконаленням оперативного управління персоналом, на підприємствах доцільно впроваджувати стратегічне управління персоналом, яке спроможне забезпечити формування високоякісного людського капіталу підприємств та об'єднати всю кадрову політику для реалізації конкурентної стратегії підприємства, досягнення конкурентних переваг [3, с. 232].



Стратегія представляє собою досить складну організаційно-економічну категорію, яка передбачає певну процедуру розробки. Традиційний підхід до формування та розробки стратегії підприємства передбачає наступні етапи:

- аналіз стану галузі та позиції підприємства в галузі; аналіз цілей підприємства: аналіз привабливості ринку; аналіз фінансових ресурсів: аналіз ризику; аналіз внутрішньої структури підприємства, його сильних та слабких сторін; аналіз кваліфікації працівників; - аналіз зовнішнього середовища; аналіз фактору часу.

Теоретичний процес формування стратегії складається з наступних етапів: визначення місії; визначення цілей; проведення аналізу внутрішнього та зовнішнього середовища для виявлення внутрішніх сильних та слабких сторін та зовнішніх можливостей та загроз; аналіз поточних стратегій; проведення додаткового аналізу ресурсного потенціалу (фінансового, трудового); формулювання ключових стратегічних питань на основі попереднього аналізу: підготовка стратегічних планів для реалізації стратегії: реалізація стратегії; моніторинг стратегії.

Впровадження стратегічного управління персоналом у практичну діяльність сучасних підприємств зіштовхується з низкою проблем, це недостатній рівень підготовки персоналу у сфері стратегічного управління, опір стратегічним змінам та інноваціям, нестача фінансових ресурсів, недосконалість системи мотивації персоналу, пониження ролі персоналу на підприємстві, недосконалість законодавчої бази щодо управління персоналом, недостатня гнучкість організаційних структур управління, недосконалість стилю і методів управління персоналом, недостатнє інформаційне забезпечення стратегічного управління персоналом, нерозвиненість корпоративної культури підприємства [4].

Для зниження рівня ризику під час використання стратегічного підходу до управління персоналом на підприємствах необхідно систематично здійснювати дослідження системи стратегічного управління персоналом та розробляти та впроваджувати в діяльність відповідні коригувальні заходи, спрямовані на зміцнення конкурентної позиції підприємства.

Отже, стратегія управління персоналом ефективна настільки, наскільки успішно співробітники організації використовують свій потенціал, свої професійно-кваліфікаційні якості (компетенції) [5, с. 87].

**Висновки.** Таким чином для того, щоб створити дієву стратегію управління персоналом на підприємстві, розробити власну організаційну філософію управління персоналом, кожному підприємству необхідно виходити із власного досвіду роботи зі своїми працівниками, а крім того запозичати практику провідних вітчизняних та світових компаній.

**Ключові слова:** підприємство, стратегія управління, професійно-кваліфікаційні якості.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Денисенко М.П. Сучасні стратегії управління персоналом підприємств / М.П. Денисенко, О.Ю. Будякова // Приазовський економічний вісник. – 2018. – № 5(10). – С. 175-181.
2. Будякова О.Ю. Менеджмент персоналу: професійно-кваліфікаційний аспект / О.А. Кратт, О.Ю. Будякова // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. – Донецьк: ДонНТУ, 2008. – Вип. 33-1(128). – С. 201-206.
3. Денисенко М.П. Кадрова політика як основа формування інноваційної стратегії управління персоналом підприємств / М.П. Денисенко, О.Ю. Будякова // Вчені записки Університету "КРОК" (економічні науки). – № 4(52). – 2018. – С. 231-238.
4. Сучасні проблеми економічного розвитку України: монографія / за ред. О.В. Ольшанської, А.О. Мельник, Т.Є. Воронкової – К.: ТОВ «ДКС центр», 2018. – 184 с.
5. Будякова О.Ю. Зарубіжний досвід прогнозування попиту ринку праці в контексті розвитку вищої освіти / О. Будякова, Н. Заріцька // Вісник КНУТД. Спецвипуск. – Київ: КНУТД, 2018. – С. 86-98.