

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Пантелєєв Михайло, Тимченко Світлана

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»

Стратегічне управління є безальтернативною парадигмою управління будь-яким суб'єктом ринку, що обумовлено цілою низкою факторів, у першу чергу необхідністю швидко і гнучко реагувати та адаптуватися к стрімким змінам зовнішнього середовища. Стратегічне управління спирається на людський потенціал як його основу, орієнтує виробничу діяльність суб'єктів підприємницької діяльності на запити споживачів, здійснює гнучке регулювання і своєчасні зміни, що відповідають виклику з боку оточення і дозволяють організації виживати в довгостроковій перспективі [1]. З метою ефективного використання потенціалу персоналу задля розвитку та підвищення конкурентоспроможності підприємства та самореалізації працівників, забезпечення належного виконання ними своїх трудових обов'язків, узгодження потреб персоналу з цілями діяльності підприємства виникає нагальна потреба в ефективному управлінні персоналом, здатному забезпечити відповідно до вимог виробництва та стратегічних цілей діяльності: пошук, відбір та адаптацію працівників, їх навчання та розвиток, формування кадрового резерву та кар'єрного просування працівників, впровадження дієвої системи мотивації, створення організаційної культури, збереження та вивільнення персоналу. Саме загальна стратегія розвитку, сформована на основі місії, довгострокових цілей підприємства, аналізу його зовнішнього та внутрішнього середовища дозволяє визначити відбір технологій та інструментарію для її реалізації та є основою для постановки та уточнення завдань у розрізі усіх підсистем стратегічного управління розвитком персоналу. Розробка стратегії управління персоналом (СУП) включає у себе наступні етапи:

1 Етап. Визначення місії та цілей стратегічного управління персоналом.

2 Етап. Аналіз внутрішнього стану системи управління персоналом підприємства та зовнішнього середовища.

3 Етап. Генерування альтернативних варіантів СУП, а саме: стратегію відбору та залучення персоналу, стратегію трудової адаптації персоналу, стратегію оцінювання персоналу, стратегію професійного навчання персоналу, стратегію кар'єрного просування персоналу, стратегію використання та руху персоналу, стратегію мотивації персоналу,

стратегію скорочення персоналу, стратегію формування кадрового резерву, стратегію розвитку організаційної культури.

4 Етап. Вибір стратегії (або стратегій) управління персоналом.

5 Етап. Аналіз можливостей підприємства щодо реалізації СУП. Якщо підприємство не має можливостей щодо реалізації СУП, необхідно провести пошук альтернативних шляхів збільшення ресурсних можливостей підприємства щодо реалізації СУП та реалізувати зворотний зв'язок до другого етапу з подальшим циклічним виконанням етапів з другого по п'ятий до виявлення наявних можливостей реалізації СУП, після чого переходять до виконання шостого етапу.

6. Етап. Реалізація стратегії управління персоналу.

7. Етап. Контроль та оцінка реалізації СУП.

8. Етап. Використання результатів СУП у реалізації загальної та бізнес-стратегій підприємства.

Ще раз слід підкреслити, що стратегічний підхід до управління персоналом базується на визнанні персоналу не тільки найціннішим ресурсом організації, джерелом її конкурентних переваг, а й вищою метою та імпульсом її розвитку. Цей ракурс повинен знайти відбиття у формулюванні місії, яка забезпечує орієнтири для визначення цілей і стратегій на різних організаційних рівнях, у різних функціональних сферах менеджменту. Місія управління персоналом розробляється на основі місії підприємства, тобто її можна розглядати як: – складову місії підприємства; – стислий вираз основного призначення управління персоналом; – детальний виклад основних принципів і підходів до управління персоналом підприємства. У першому випадку обов'язковим елементом місії підприємства є турбота про персонал. У другому варіанті місія управління персоналом існує як самостійний елемент стратегічного управління, в якому сформульовано його основне призначення – створення стратегічної здатності компанії через задоволення її потреби у кваліфікованих, прихильних і високомотивованих працівниках, які володіють необхідними якостями для забезпечення конкурентної переваги і досягнення поставлених цілей [2].

1. Лепейко Т. І Теоретико-методичні засади управління підприємством: забезпечення гнучкості : монографія Т. І. Лепейко, Н. М. Шматько – Харків: УППА – 2012. – 221 с.

2. Петрова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. / І. Л. Петрова. – Київ : КНЕУ, 2013. – 466 с.