

УДК 331.12

Матвієнко М.М., магістрант гр. МОМ-24, ФБСО
 Науковий керівник: Сотник А.А. к.е.н., доц.
 Державний університет «Житомирська політехніка»

СУТНІСТЬ ТА ЕТАПИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

В будь-який час незалежно від типу економіки країни та ринку на якому функціонує підприємство, запорукою успішної його діяльності, а відтак і отримання прибутку, завжди був персонал. Саме тому варто та доцільно зосереджувати не мало зусиль на управлінні саме цією складовою підприємства. У класичному розумінні, управління персоналом має на увазі кадрову роботу, яка в першу чергу здійснюється працівниками кадрових служб і безпосередніми керівниками.

На зміну уявленням про роботу з персоналом як про кадрову роботу, приходять уявлення про управління персоналом як про особливий напрямок у сфері управлінської діяльності. Саме тому керування має бути спрямовано на приділення більшої уваги саме стратегічному управлінню, котре полягає в керуванні та плануванні роботи на довгостроковий період з досягненням у подальшому поставлених цілей та у кінцевому результаті отримання максимального прибутку. З огляду на вищевказане можна виділити наступні цілі стратегічного управління персоналом на підприємстві [1]:

- визначення основних напрямків роботи з персоналом;
- визначення засобів, методів і наукових підходів до управління трудовим колективом;
- координація і контроль заходів щодо мотивації персоналу, і як наслідок підвищення продуктивності праці;
- вдосконалення системи роботи з персоналом;
- підвищення конкурентоспроможності підприємства;
- підвищення ефективності праці і виробництва на підприємстві;
- посилення соціальної активності працівників на підприємстві

До основних складових стратегічного управління персоналом на підприємстві можна віднести:

- мотивацію персоналу – полягає у досягнення цілей організації за допомогою мотивації персоналу, шляхом задоволення потреб останніх;
- реальна виробнича поведінка працівників – котра може бути відкорегована відповідно до вимог підприємства;
- кваліфіковані співробітники – сюди можна віднести рівень освіти працівника, його навиків та вміння;
- підбір співробітників – включає в себе анкетування, співбесіду та відбір кандидатів.

Поєднання всіх вищевказаних складових призводить до отримання ідеальної виробничої поведінки, що в свою чергу є запорукою реалізації стратегічних цілей організації.

З огляду на вищесказане, стратегічне управління персоналом в компанії являє певну систему, що має об'єкт і суб'єкт управління, між якими є управлінські та організаційні відносини, а також управлінські функції, які реалізуються за допомогою системи певних методів. Таким чином, загальний підхід до управління персоналом визначає його як впорядкованої сукупності взаємопов'язаних елементів, що відрізняються функціональними цілями, діють автономно, але направляють свою дію на досягнення загальної мети [2].

Сучасні технології в корпоративному розвитку людських ресурсів слід розглядати як систему взаємопов'язаних дій: реалізація конкретних стратегій, прогнозів і планів формування трудових колективів та процесів управління кар'єрою, сприяння професійному розвитку працівників та забезпечення організації процесів адаптації, професійного розвитку та гармонізації, організація процесів адаптації, професійної освіти та навчання. Сюди входить проведення тренінгів та створення ефективною та гнучкою організаційної культури.

Економічні умови розвитку бізнесу в XXI столітті вимагають, щоб системи управління розвитком людських ресурсів були гнучкими і практичними. Методи управління людськими ресурсами визнані одним з ключових елементів підвищення конкурентоспроможності та забезпечення довгострокового розвитку підприємств. Отже, управління персоналом визнано одним з ключових факторів забезпечення розвитку підприємств.

Список використаних джерел:

1. Єщенко М., Гречко А. Сучасні технології формування колективу та розвитку персоналу організації. Галицький економічний вісник. 2020. № 2 (63) С.193-198. URL: <https://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/32456>
2. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія / М.В. Семикіна, С.В. Дудко, А.А. Орлова та ін. Кропивницький: КОД, 2021. 440 с. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/server/api/core/bitstreams/879a372a-bee4-41f0-8251-f7a4757f60fc/content>