

# СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

ас. Смоленніков Д.О., студент Мищенко Т.М.

В ринкових умовах завданням першорядної важливості стає забезпечення сталого економічного та соціального розвитку підприємств, що можливе лише за умов якісних змін стереотипів господарювання та значною мірою визначається станом вирішення проблем управління персоналом, які останнім часом набувають все більшого значення у зв'язку з підвищенням ролі працівника в їхній діяльності.

Управління персоналом стає фактором забезпечення економічної стабільності та підвищення конкурентоспроможності підприємств, тому потребує посиленої уваги й залишається актуальним для всіх господарських утворень.

Персонал підприємства розглядається сьогодні як його основний стратегічний ресурс, що зумовлює необхідність формування відповідних принципів і методів управління цим ресурсом, тобто стратегії управління персоналом підприємства. У зв'язку з цим формування принципів, форм і методів стратегічного управління персоналом є актуальним науково-практичним завданням.

В українських організаціях технології стратегічного управління персоналом поки що недостатньо розроблені, що є однією з причин виникнення проблем системи управління персоналом.

До таких проблем відносяться:

- поява дефіцитних видів професій і складності з наймом необхідних працівників;
- зростання цін на послуги освітніх і консультаційних установ;
- швидка зміна технологій виробництва і послуг, необхідність звільнення з цих причин частини персоналу;
- неадекватна горизонтальна інтеграція найважливіших функцій управління, таких як набір, оцінка, винагорода і розвиток співробітників. Менеджери виконують ці функції поза єдиним комплексним підходом до персоналу або погано враховують їх взаємозв'язок;

- відсутність фінансових ресурсів і різке скорочення чисельності персоналу в кризових умовах;
- проблеми довгострокового планування чисельності і структури працівників у зв'язку з невизначеністю при формуванні стратегії розвитку персоналу.

Розглянуті причини необхідності зміни загальної парадигми управління персоналом дозволяють зробити висновок про те, що вирішення найважливіших завдань кадрової політики, таких як відбір, підготовка, оплата і правильне використання персоналу, в сучасних умовах неможливо в рамках традиційної роботи з персоналом. Для більш чіткої організації системи управління персоналом на підприємствах повинна розроблятися та впроваджуватися концепція стратегічного управління персоналом, що деталізує напрямки кадрової політики, які прийняті в стратегічному плані розвитку підприємства.

Така концепція передбачає управління колективом підприємства, яке засноване на правильних прогнозах розвитку організації і її оточення. Це - управління, яке спирається на людський потенціал як на основу організації. Стратегічний менеджмент персоналу - це програмний спосіб мислення і управління, що забезпечує узгодження цілей, можливостей підприємства і інтересів працівників. Він передбачає не лише визначення генерального курсу діяльності підприємства, але дозволяє формувати потенціал розвитку і конкурентні переваги. підвищення мотивації, зацікавленості всіх працівників в його реалізації.

Сутність стратегічного менеджменту персоналу полягає у відповіді на три важливих питання:

- Де в даний момент знаходиться організація і її персонал?
- У якому напрямі має бути задіяний персонал відповідно до стратегії організації?
- Як повинен розвиватися персонал, щоб виконувати завдання організації в майбутньому?

Розробка і реалізація стратегії управління персоналом повинна враховувати облік майбутніх змін і тенденцій, обґрунтування змін, що сприяють стійкому розвитку і здійснюватися з використанням нових управлінських технологій, формування системи мотивації у відповідності з визначеною стратегією.

Метою процесу реалізації стратегії персоналу є забезпечення скоординованої розробки та реалізації стратегічних планів структурних підрозділів організації в цілому і системи управління персоналом. В першу чергу це стосується таких завдань, як розподіл ресурсів, встановлення організаційних зв'язків і відносин, створення інформаційних, нормативно-методичних, правових та інших підсистем.

Суб'єктами стратегічного управління персоналом виступає служба управління персоналом організації і залучені за родом діяльності вищі лінійні і функціональні керівники, об'єктом стратегічного управління персоналом є сукупний трудовий потенціал організації, динаміка його розвитку, структури і цільові взаємозв'язки, кадрова політика, а також технології і методи управління, засновані на принципах стратегічного управління персоналом.

Інструментами реалізації стратегії управління персоналом є кадрове планування, плани розвитку персоналу, в тому числі його навчання і службового просування, вирішення соціальних проблем, мотивування і винагороду.

Якщо традиційно менеджер з персоналу повинен був прагнути аощадити на витратах, пов'язаних з відтворенням робочої сили (а тому й не був зацікавлений у довгострокових інвестиціях у людський капітал), то технологія стратегічного управління людськими ресурсами націлена на підвищення ефективності людського роду інвестицій, що забезпечують постійне професійне зростання співробітників організації та поліпшення якості умов праці. У зв'язку з цим компетентність HR-менеджерів виходить на перший план, а його роль як стратегічного партнера вже не викликає подиву.

Опанування технологій стратегічного управління персоналом дозволить керівнику отримати синергетичний ефект при формуванні можливостей організаційного розвитку на основі використання людського потенціалу.

Тож для втілення в практику стратегічного управління персоналом на вітчизняних підприємствах, так і за кордоном необхідні корінні зміни в ціннісних установках як керівників, так і їх підлеглих в рамках нових організаційних культур підприємств.