

ЩОДО СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

*студент Якименко М.А.
(наук. керівник ас. Тараненко Ю.В.)*

Поняття стратегії управління персоналом підприємства ґрунтується на концептуальних засадах стратегічного управління підприємством у цілому. Під стратегією управління персоналом підприємства розуміється система довгострокових цілей управління персоналом, які визначаються загальними завданнями його розвитку та ідеологією, а також вибір найбільш ефективних шляхів їх досягнення.

Реалізація стратегії управління персоналом здійснюється на основі розробки стратегічного плану управління персоналом підприємства.

Основними формами кадрової роботи підприємства є кадрове планування, сучасні програми розвитку персоналу, у тому числі його навчання та кар'єрне просування, соціальні пільги, мотивація й винагорода.

Реалізація стратегії управління персоналом на підприємстві здійснюється у вигляді стратегічного плану управління персоналом. Загальна структура стратегічного плану управління персоналом підприємства включає відбір і розстановку персоналу, заходи щодо адаптації персоналу на робочих місцях і стабілізації персоналу підприємства, форми та методи оцінки персоналу, розвиток і навчання персоналу.

Дослідження ролі та місця стратегічного управління персоналом дозволили зробити висновок про те, що результатом реалізації стратегії управління персоналом підприємства є формування та ефективне використання кадрового потенціалу підприємства, управління яким повинно здійснюватися на основі стратегічного підходу. Під стратегічним управлінням персоналом розуміється реалізація сукупності заходів кадрової політики підприємства, які дають можливість сформувати якісний і кількісний склад кадрового потенціалу підприємства відповідно до стратегічних цілей розвитку підприємства та підвищити ефективність його використання на основі використання сучасних форм і технологій управління

персоналом.

Ефективність використання кадрового потенціалу підприємства може оцінюватися на основі кількісних і якісних критеріїв. До кількісних критеріїв належить наявність кадрів по кожному структурному підрозділу та підприємству в цілому, що визначається з урахуванням обсягів виробничих завдань і рівня компетенції та можливостей персоналу. До якісних критеріїв належить ступінь відповідності професійно-кваліфікаційного рівня працівників складності виконуваних робіт. Оцінка персоналу на основі цих критеріїв дозволяє оцінити ефективність використання кадрового потенціалу підприємства, забезпечити раціональну структуру персоналу, визначити напрями використання кадрового потенціалу підприємства.

Оцінка якості розробленої стратегії управління персоналом підприємства базується на визначенні того, наскільки стратегія управління персоналом сприяє досягненню цілей підприємства та реалізації стратегії його розвитку. Проте у стратегічному управлінні оцінка поточного стану підприємства на ринку є недостатньою, оскільки з часом цей стан може кардинально змінюватися, а процес реалізації стратегії є довгостроковим. Тому оцінка якості стратегії управління підприємства повинна базуватися на визначенні того, чи має конкретне підприємство достатній потенціал для того, щоб набувати й утримувати конкурентні переваги в довгостроковій перспективі. З позицій стратегічного управління персоналом такі переваги повинні базуватися на визначенні якісних і кількісних характеристик кадрового потенціалу підприємства та визначенні їхнього впливу на можливості досягнення стратегічних цілей розвитку підприємства.

Шляхом використання методу експертних оцінок можна визначити характеристики кадрового потенціалу, які впливають на якість стратегії управління персоналом підприємства. На основі аналізу думок експертів здійснюють ранжування характеристик кадрового потенціалу. Використання експертного оцінювання обраних характеристик кадрового потенціалу підприємства дозволить здійснити інтегральну оцінку якості розробленої стратегії управління персоналом підприємства.