

## ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ У СИСТЕМІ АДМІНІСТРУВАННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*асп. Бондар Т. В., студент Лобунько О. Д.*

Ефективна система управління персоналом є ключовим фактором розвитку організації. Оскільки саме персонал є актуалізованою основою досягнення стратегічних організаційних цілей. У сучасних умовах розвитку України функціонально-організаційний зміст діяльності структур управління персоналом незадовільний, що є причиною низької ефективності управління і зменшення приросту цінності функціонування організацій. Для підвищення ефективності управління людськими ресурсами першочерговим завданням є реструктуризація власне системи управління персоналом.

Виходячи із актуальності окресленої проблеми, метою дослідження є визначення сутності та змісту організаційно-економічного механізму реалізації стратегії реструктуризації системи управління персоналом. Об'єктом дослідження є система управління персоналом у діалектичній єдності із основними задачами системи адміністрування управління персоналом та власне об'єктом управління – персоналом у розрізі його якісно-кількісної структури, трудового потенціалу та організаційної культури трудового колективу. Предметом дослідження є організаційно-економічні умови удосконалення системи управління персоналом на основі реалізації стратегії реструктуризації.

Реструктуризація у системі адміністрування управління персоналом є кадровою реструктуризацією. Разом з тим процес реструктуризації є системним, оскільки людські ресурси є основним джерелом конкурентоспроможності та розвитку організації. Тому зміст стратегії реструктуризації у системі адміністрування управління персоналом може містити у собі цілі та заходи, які відносяться до різних функціональних сфер діяльності організації. Виходячи з вищенаведених тверджень, на нашу думку, стратегія реструктуризації у системі адміністрування управління персоналом – це система цілей та заходів перебудови системи управління персоналом з урахуванням наявного потенціалу, для яких характерна цілісність та єдність у часі (на основі обґрунтування довгострокового, середньострокового та короткострокового періодів функціонування організації) та просторі, що означає наявність позитивного синергетичного ефекту системи цілей та засобів їх реалізації, певну ступінь адаптації організації до зовнішніх факторів впливу.

Реалізація стратегії реструктуризації у системі адміністрування управління персоналом спрямована на комплексну перебудову системи управління в організації і передбачає розгляд організаційно-функціонального аспекту. Для досягнення поставленої мети необхідно забезпечити ефективність власне процесу реструктуризації системи управління персоналом організації. Ефективність процесу реструктуризації обумовлюється наявними організаційно-економічними умовами функціонування організації, тобто від обґрунтованості, дієвості та результативності організаційно-економічного механізму реалізації стратегії реструктуризації системи управління персоналом.

Визначимо сутність та зміст організаційно-економічного механізму реструктуризації системи управління персоналом організації. Організаційно-економічний механізм реалізації стратегії реструктуризації системи управління персоналом організації, на нашу думку, – це діалектично складна, цілісна система організаційних форм, методів і важелів структурної перебудови системи управління персоналом (реалізації заходів стратегії реструктуризації системи управління персоналом організації), результативність яких визначається рівнем обґрунтованості економічної ефективності організаційних перетворень.

Охарактеризуємо зміст організаційно-економічного механізму реалізації стратегії реструктуризації системи управління персоналом. Організаційною формою реалізації стратегії є автономна команда спеціалістів зі штабними повноваженнями. Команда фахівців знаходиться під лінійним керівництвом топ-менеджменту організації. Спеціалісти є представниками усіх функціональних відділів організації, що забезпечує системну основу діяльності команди.

До методів реалізації стратегії реструктуризації системи управління персоналом, на нашу думку, мають належати: 1) комплексний облік і неперервний контроль ефективності функціонування системи управління персоналом на основі розробки комплексу репрезентативних показників організаційно-функціонального аспекту діяльності самої системи управління персоналом, системного потенціалу управління персоналом та організаційного розвитку; 2) бенчмаркінг в галузі організації системи управління персоналом та стратегії кадрової реструктуризації; 3) системне і планомірне у часі впровадження організаційних змін в галузі структур управління персоналом організації на основі комплексної автоматизації та інформатизації управління.

Таким чином, дані організаційно-економічні умови структурних змін у системі управління персоналом є, на нашу думку, основою ефективною реалізації стратегії реструктуризації системи управління персоналом і перспективного організаційного розвитку.