

## УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ОСНОВА СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

*студ. Довгаль Т.М.*

*(наук. кер. к.е.н., доц. Лук'яничін В.О.)*

У сучасних умовах загострення конкурентної боротьби, кризових явищ, глобалізаційних процесів високого статусу набуває проблема виживання, що може бути вирішена тільки на стратегічному рівні. Основою реалізації нової стратегії має стати персонал. Розвиток персоналу є необхідною умовою оновлення підприємства. Тому постають проблеми, насамперед, удосконалення системи управління персоналом на підприємстві, розробки нових принципів, забезпечення орієнтації системи управління на реалізацію стратегії.

З огляду на актуальність, важливість проблеми розвитку персоналу метою дослідження є розробка основних положень удосконалення ключових ланок процесу управління персоналом та забезпечення синтезу принципів управління персоналом із стратегією розвитку підприємства. Для реалізації мети необхідно вирішити такі завдання: 1) дослідити процес управління персоналом, визначити його ключові етапи як основу розвитку персоналу; 2) узагальнити зарубіжний досвід стратегічного управління персоналом; 3) на основі теоретичних узагальнень розробити основні положення стратегічно орієнтованого управління персоналом.

Процес управління персоналом має наступні етапи: 1) розробка кадрової політики, принципів та методів стратегічного управління персоналом; 2) розробка і формування оптимальної структури управління персоналом; 3) планування і використання всіх існуючих джерел задоволення потреби в кадрах, розробка професіограм і методів професійного добору; 4) відбір і добір кваліфікованих спеціалістів та менеджерів з управління персоналом; 5) адаптація і навчання персоналу; 6) оцінка працівників та їх трудової діяльності; мотивація праці; 6) управління діловою кар'єрою; 7) розробка відповідної системи компенсації; 8) організація кадрового документообороту на основі

використання інформаційних систем. 9) управління дисципліною і плинністю кадрів:

Ключовими етапами процесу управління персоналом, які є основою його розвитку, є розробка кадрової політики, стратегічних принципів управління персоналом, адаптація до трудової діяльності, оцінка та мотивація праці, управління діловою кар'єрою. Вищезазначені ланки процесу мають строго орієнтуватися на стратегічний розвиток підприємства.

У багатьох зарубіжних компаніях ефективно функціонують системи і механізми стратегічного управління, у яких та інтереси співробітників чітко структуровані, взаємоузгоджені і спрямовані на досягнення стратегічних цілей діяльності компаній. За кордоном давно вже усвідомлена роль розвитку персоналу у процесі успішної реалізації стратегії.

Для забезпечення досягнення стратегічних цілей діяльності підприємства необхідно трансформувати процес управління персоналом за такими напрямками: 1) провести реструктуризацію підприємства в аспекті трансформації організаційної структури на основі використання адаптивних її форм; 2) розробити концепцію та методичну основу формування організаційної культури підприємства на основі створення основ внутрішнього іміджу методами PR-менеджменту; 3) розробка стратегічної концепції діяльності підприємства в умовах ринку та концептуалізація стратегічного плану розвитку персоналу; 4) розробка кадрової політики, впровадження концепції управління за цілями, тобто структуризація загальних цілей діяльності підприємства, визначення їх статусу та присвоєння їм кількісних показників, розподіл відповідальності за їх реалізацію між співробітниками, формування мотиваційного механізму забезпечення реалізації стратегії розвитку підприємства; 5) створення духу наставництва, розробка та впровадження концепції неперервного навчання, її формування, організація та системи її реалізації; 6) використання нових інформаційних систем стратегічного управління підприємством в умовах залучення усіх співробітників до процесу реалізації стратегії розвитку підприємства.

Таким чином, впровадження вищенаведених положень у процес управління персоналом забезпечить передумови стратегічного розвитку підприємства.