

Луб'янський Олександр
студент

Юзьків Максим
студент

науковий керівник:

Шушпанов Дмитро

д.е.н., доцент

Західноукраїнський національний університет

м. Тернопіль

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ У ФОРМУВАННІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасні динамічні зміни на ринку вимагають гнучкості та адаптивності в управлінні персоналом підприємства. При цьому важливу роль має відігравати стратегічне планування. Основною проблемою управління персоналом в стратегічному аспекті є те, що часто співробітники, та й самі керівники, не в повній мірі розуміють соціальну роль організації. Як наслідок, це заважає будувати точні і довгострокові цілі розвитку організації і незабаром призведе до відсутності чіткої й налагодженої стратегії і, як результат, запланованих досягнень

Стратегічне управління персоналом покликане допомогти підприємствам найкраще задовольнити потреби своїх працівників, одночасно просуваючи цілі підприємства. При цьому формування та реалізація стратегічного управління персоналом має враховувати такі елементи: розвиток персоналу; кваліфікацію персоналу; мотивацію персоналу; чинники внутрішнього та зовнішнього середовища тощо.

Поняття стратегічного управління персоналом можна окреслити як зв'язок персоналу зі стратегічними цілями та завданнями підприємства з метою покращення результатів бізнесу та розвитку організаційної культури, що сприяє інноваціям, гнучкості та конкурентним перевагам. На підприємстві стратегічне управління персоналом означає, що управління персоналом є ключовим елементом загальної стратегії за допомогою HR-діяльності, наприклад, набору, відбору, навчання та винагородження персоналу [1].

Стратегія управління персоналом – одна з функціональних стратегій підприємства, що забезпечує: формування й використання трудового потенціалу відповідно до змін в умовах господарювання; підготовку персоналу до відповідної професійної діяльності, належну оцінку і розвиток персоналу; формування набір та необхідних категорій персоналу; створення безпечних умов праці і соціальну захищеність [2].

Однією із головних цілей стратегії персоналу є підвищення продуктивності праці, зосереджуючись на чинниках, які знаходяться поза межами управління персоналом. Основними діями стратегічного менеджера з управління персоналом є визначення ключових областей управління персоналом, де стратегії можна впроваджувати в довгостроковій перспективі для поліпшення загальної мотивації та продуктивності праці працівників. При цьому однією з основних особливостей стратегічного управління персоналом є зв'язок політики та практики управління персоналом та загальних стратегічних цілей підприємства та організаційним середовищем.

Виділяють два підходи стратегічного управління персоналом. Згідно з першим, діяльність персоналу пров'язують із показниками ефективності на основі компетентностей, а за другим, діяльність персоналу аналізують порівняно з прибутками та доходами.

Ці підходи вказують на два чинники в організаційному управлінні. Перший – людський, ефективність та компетенції персоналу, а другий – на дохідність бізнесу. Підхід, пов'язаний із занепокоєнням людей, ґрунтується на переконанні, що персонал є однозначно важливим для стабільного успіху в бізнесі. Підприємство отримує конкурентні переваги, ефективно використовуючи своїх людей, спираючись на їхній досвід та винахідливість для досягнення чітко визначених цілей. Інтеграція прибутку від бізнесу до людської компетентності та результатів праці вимагає адекватних стратегій. Їх форми та напрями залежатимуть від способу управління, мотивації та розвитку

персоналу, а також від наявності навичок та знань, що в кінцевому результаті визначатимуть визначають бізнес-стратегію [1].

Таким чином, стратегія персоналом є базовим, опорним елементом для всіх інших процесів управління. Від того, наскільки якісно побудовано ці опорні елементи (вони мають бути не лише міцними, а й гнучкими одночасно) суттєво залежить ефективність як складових, так і цілого процесу управління персоналом. Через те стратегія управління персоналом має бути об'єктами постійної уваги та контролю з боку вищого менеджменту організації.

Список використаних джерел

1. Strategic human Resources Management. URL: <http://www.whatishumanresource.com/career-management-introduction>.
2. Галич О. А., Вакуленко Ю. В., Терещенко І. О., Крутько Т. В. Стратегічне управління персоналом як фактор зростання конкурентоспроможності підприємства. Агросвіт. 2019. № 6. С. 26–32.