

доповнюють одна одну. Таке використання документів виправдане з погляду безпеки. Хоч українські підприємства повністю не використовують електронний документообіг, проте він набуває більшого поширення. Адже для конкурентоспроможності установи необхідне ефективне ведення документообігу, що призведе до кращого інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень.

#### **Використані джерела**

1. Козоріз В.П. Загальне і кадрове діловодство: навч. посіб. / В. П. Козоріз, Н.І. Лапицька. К.: МАУП, 2002. 164 с.;
2. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. К. : «Кондор», 2005. 308 с.

#### **Шаварин Ірина**

(науковий керівник:к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Пушкар З. М)

### **СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Стратегія управління персоналом в сучасних умовах економіки, які характеризуються невизначеністю, ризикованістю, динамічністю та підвищенням інтенсивності конкурентної боротьби, стає однією з головних, не стільки через логіку планованого стратегічного розвитку, а все частіше як єдиний реально можливий стратегічний фактор. Тобто персонал підприємства стає основою забезпечення конкурентоспроможності підприємства та передумовою формування успішного менеджменту в умовах існуючих вимог забезпечення розвитку підприємств.

При формуванні стратегії управління персоналом основним завданням стає визначення й облік майбутніх змін і тенденцій, обґрунтування змін, що сприяють стійкому розвитку. Стратегія управління персоналом – найважливіша підсистема загальної стратегії організації, подана у вигляді довгострокової програми конкретних дій з

реалізації концепції використання і розвитку потенціалу персоналу організації з метою забезпечення її стратегічної конкурентної переваги.

Стратегічні цілі з управління персоналом мають бути узгоджені не лише з місією підприємства, його загальними та функціональними стратегічними цілями, але й відповідати конкурентній позиції підприємства, оскільки саме персонал є основним джерелом підвищення конкурентоспроможності підприємства. Здатність персоналу одночасно виступати об'єктом і суб'єктом управління – головна специфічна особливість менеджменту персоналу. До типових стратегій управління персоналом відносять:

- стратегію добору і навчання (добір і навчання персоналу; організація безперервного навчання);
- стратегію винагороди і мотивації (формування корпоративних цінностей, оцінювання персонального внеску в загальні результати);
- стратегію формування трудових відносин (участь персоналу в управлінні; відносини із профспілками);
- стратегію управління персоналом (план добору, найму, навчання, перекваліфікації).

В межах стратегічного управління людський потенціал організації можна виміряти здатністю або компетенцією працівника, що визначають результат, і мотивацією до праці, досягнення ж мети визначає мотив і поведінка працівника. Розробка і реалізація стратегії управління персоналом повинна враховувати напрямки змін і здійснюватися з використанням нових управлінських технологій.

До розробки і втілення стратегії пред'являються наступні вимоги:

- визначення пріоритетних внутрішніх процесів забезпечення успішної реалізації стратегії;
- втілення у реальність цілей внутрішніх процесів через створення вартості, управління;
- чітке формулювання і поінформованість співробітників;
- приведення у відповідність з виробленими стратегіями ресурсів підприємства з метою отримання найбільшої віддачі;

– визначення і вирішення проблем реалізації стратегії.

У напрямку забезпечення стійкого розвитку підприємства по відношенню до персоналу підприємствами використовуються стратегії інвестування, стимулювання, залучення. Впровадження стратегічного управління персоналом у практичну діяльність сучасних підприємств зіштовхується з низкою проблем, це: недостатній рівень підготовки персоналу у сфері стратегічного управління, опір стратегічним змінам та інноваціям, нестача фінансових ресурсів, недосконалість системи мотивації персоналу, пониження ролі персоналу на підприємстві, недосконалість законодавчої бази щодо управління персоналом.

Для зниження рівня ризику під час використання стратегічного підходу до управління персоналом на підприємствах необхідно систематично здійснювати дослідження системи стратегічного управління персоналом і розробляти та впроваджувати в діяльність відповідні коригувальні заходи, спрямовані на зміцнення конкурентної позиції підприємства.

Отже, виходячи з того, що управління підприємствами здійснюється в умовах глобалізації ринкових відносин підвищення конкуренції і змін, розвиток підприємства може здійснюватися лише на основі стратегічного управління, яке передбачає: визначення цілей управління персоналом, тобто при прийнятті рішень повинні бути враховані як економічні аспекти, так і потреби та інтереси працівників; формування ідеології та принципів кадрової роботи. Стратегія управління персоналом буде ефективна настільки, наскільки успішно співробітники організації використовують свій потенціал для реалізації поставлених перед нею цілей і наскільки ці цілі є досягнутими.

#### **Використані джерела**

1. Пушкар З.М., Пушкар Б.Т. Кадровий менеджмент: Навчальний посібник. Тернопіль: Осадца Ю.В., 2017. 210 с.
2. Шкільняк М. М., Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. Л., Демків І. О. Менеджмент: Навчальний посібник. Тернопіль: Крок, 2017 р. 252 с.