

Інна ПЛАХОТНЮК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Олександра
МАРЦІНКОВСЬКА

СТРАТЕГІЯ ТА ПОЛІТИКА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Стратегія управління персоналом, поряд з маркетинговою та фінансовою стратегіями, є зараз ключовою функціональною стратегією організації. Одна з особливостей сучасних ситуацій полягає в тому, що стратегія управління персоналом більше стає первинною і головною не тільки в силу логіки бажаного стратегічного розвитку, але й частіше як єдиний реально можливий стратегічний фактор. Аналіз конкретних управлінських ситуацій показує, що в переважній більшості випадків почати будь-які значущі стратегічні зміни в організації можна тільки за допомогою людського фактору.

На думку фахівців в області менеджменту, первинна основа і головне багатство будь-якої сучасної організації – це є працюючі в ній люди. В сучасних умовах створення та ефективного використання якісного потенціалу персоналу організації є для неї (організації) головним фактором успіху в конкурентній боротьбі, як тактична, так і стратегічна перспектива. Причому в стратегічній перспективі значущість людського фактору буде зростати.

Розуміння значення фактору персоналу визначає і його роль і статус в сучасній організації, тобто воно показує реальну і перспективну значущість як всієї системи управління персоналом, так і її стратегічної складової. Стратегія управління персоналом, таким чином, повинна бути всеосяжною в сенсі націлювання кадрового складу організації на досягнення цілей її довготривалого розвитку [1].

Основний фокус стратегії управління персоналом має конкретні наміри організації щодо здійснення необхідних дій та змін. Коло питань, окреслених цією стратегією, включає забезпечення організації необхідним персоналом, його навчання, мотивацію, систему винагороди, гнучкість, командну роботу і стабільні трудові відносини. Рішення всіх цих питань сприяє успішній реалізації корпоративної стратегії. Стратегічне управління персоналом передбачає, що напрямки і цілі стратегії управління персоналом організації будуть визначатися в процесі розробки загальної стратегії.

Якщо ж говорити про це більш конкретною метою стратегічного управління персоналом, то вона полягає в формуванні напрямку руху організації

у мінливому середовищі шляхом розробки та реалізації цілісної та дієвої політики управління персоналом (кадрової політики) [2].

Доводиться констатувати, що однозначного трактування поняття «політика управління персоналом (кадрова політика)» не існує. Більш того, знайомство з практикою діяльності організацій, а також аналіз спеціальної літератури, присвяченої питанням управління персоналом, показують, що в цілому ряді випадків керівники організацій, а також фахівці – автори підручників з управління персоналом вкладають в цей термін абсолютно різний зміст.

Так, під «кадровою політикою організації» може розумітися:

а) генеральний напрямок кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм, організаційних механізмів по виробленню цілей та завдань, спрямованих на збереження, зміцнення і розвиток кадрового потенціалу, на створення кваліфікованого і високопродуктивного згуртованого колективу, здатного своєчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації. Кадрова політика передбачає в першу чергу формування стратегії управління персоналом організації, яка враховує стратегію діяльності організації.

б) комплекс організаційних та змістовних заходів, спрямованих на ефективне використання здібностей і професійних навичок кожного окремого працівника в реалізації кінцевих цілей (місії) підприємства, фірми. Це система дій, здатна змусити кожного співробітника фірми (будь-якого рангу) добровільно повністю «викластись» на благо рідної компанії.

в) в широкому сенсі слова – це система правил і норм (усвідомлених і сформульованих), які призводять людські ресурси у відповідність із стратегією компанії. У вузькому сенсі слова – набір конкретних правил та побажань, обмежень у взаєминах людей і організації.

Як пояснення існуючих протиріч можна назвати наступні причини:

- недостатньо чітке розуміння різниці між поняттями «стратегія управління персоналом» і «політика управління персоналом (кадрова політика)»; -
- підміна одного поняття іншим;
- переконання в тому, що ці поняття є синонімами, а слово «стратегія» – новомодний «замінник» більш традиційного слова «політика» [3].

Отже, стратегія – це визначення перспективних орієнтирів діяльності підприємства на основі його оцінювання потенційних можливостей і прогнозування розвитку зовнішнього середовища.

Список використаних джерел:

1. Пушкар З., Мацькова Г. Кадрове планування як елемент реалізації кадрової політики [Електронний ресурс]. *Українська наука: минуле сучасне, майбутнє*. 2010. Вип. 14-15. С. 193-198.

2. Качан Є., Кошіль А. Проблеми забезпечення кадрами національної економіки в умовах трансформаційних процесів. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України* : зб. наук. праць каф. управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил Терноп. нац. екон. ун-ту. 2007. № 12. С. 63-67.

3. Марцінковська О., Слівінська Н. Об'єктивна необхідність та значення ділової оцінки персоналу. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2008. Вип. 13. С. 109-112.

Андрій ПЛЕСЮК

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Світлана КРАМАРЧУК

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ КОМУНІКАТИВНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ

Ефективне функціонування організацій будь-яких форм власності безпосередньо залежить від зв'язків між окремими внутрішніми елементами, прямого і зворотного впливу ситуаційних факторів зовнішнього середовища, реалізації функцій управління. Це все не можливе без відповідних інформаційно-комунікативних потоків.

В сучасних організаціях комунікація вже давно перестала бути просто способом передавання інформації, а стала одним із важливих інструментів управління діловими відносинами. Інформація та комунікації разом із засобами забезпечення їх ефективного використання, тобто каналами, становлять інфраструктуру управління організаціями.

Комунікації у менеджменті відносять до процесів управління, оскільки вони пов'язують основні функції: організацію, планування, мотивацію та контроль. Формально, комунікаційний процес визначають як процес обміну інформацією між співробітниками організації та суб'єктами зовнішнього середовища з метою розв'язання певних проблем. Розглядаючи комунікаційний обмін інформацією в організації, в основному мають на увазі людей, які безпосередньо спілкуються особисто або в групі, а також їх телефонні розмови, листування та звітування. І хоча дійсно на ці випадки припадає основна частина комунікацій, при проведенні аналізу досить складного комунікативного процесу не можна обмежуватись лише ними. Треба враховувати, що комунікації передбачають не лише обмін інформацією, а й формування різних форм зв'язків