УДК 658.310.7

Бурченя О. П.
старший викладач кафедри обліку і аудиту
Національний університет водного господарства
та природокористування

СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах докорінно змінилася роль людини у виробництві. Людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, а й головним стратегічним ресурсом організації в конкурентній боротьбі. Які б не були прекрасні ідеї, новітні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготовленого персоналу високоефективної роботи домогтися неможливо. У зв'язку з цим управління персоналом зазнало радикальних змін. Ускладнюється новий погляд на робочу силу, як на один із ключових ресурсів економіки, як на «людський капітал». Під ним розуміється форма вираження продуктивних сил людини, що входить у систему соціально-орієнтованої змішаної економіки як провідний фактор виробництва. Під впливом об'єктивних і суб'єктивних обмежень цей новий вид капіталу формує потенціал людини, тобто сукупність того, що людина може використовувати для досягнення цілей і задоволення потреб. Вона покликана зіграти ключову роль у забезпеченні умов конкурентоспроможності і довгострокового розвитку підприємства.

Невід'ємною компонентою сучасного управління на підприємстві є управління персоналом. Аспекти теорії, практики та історії становлення управління персоналом організації, його принципи, основні процеси, методи і підходи до побудови управлінських систем в організації розглядають А. Т. Зуб та Т. В. Зайцева [1]. Питання стратегічного управління кадрами, зокрема його теоретико-методологічні засади, взаємозв'язок кадрових стратегій і кадрової політики, вивчаються В. М. Колпаковим і Г. А. Дмитренком. Автори розкривають природу і сутність стратегічного кадрового менеджменту, аналізують підходи до розроблення і реалізації стратегії управління людськими ресурсами [2].

Професор С. В. Шекшня описує роль організації в суспільстві, розглядає процес управління людьми в нерозривному зв'язку з цілями організації, аналізує проблеми та визначає шляхи підвищення ефективності управління персоналом в організації [5].

У сучасних умовах поряд із фінансовим та виробничим капіталом дедалі важливішими ресурсами стають знання, досвід, трудові навички, ініціатива, діловитість, ціннісно-мотиваційна сфера працівників. Тому кадри є суб'єктом управління. Здатність персоналу бути об'єктом і суб'єктом управління основна особливість управління персоналом в організації.

В умовах ринкової економіки управління виробництвом характеризується більш жорсткими вимогами до підбору та використання персоналу. Це обумовлено постійними змінами соціально-економічного середовища, високим ступенем ризику в діяльності кожної організації, а також перехідними процесами, якими вони охоплені. Персонал організації є об'єктом управління, продуктивною силою, основною

складовою кожного виробничого процесу. У зв'язку з цим планування, формування, перерозподіл і раціональне використання «людських ресурсів» в організації є основним змістом управління персоналом.

Стратегія персонального менеджменту – це сукупність принципових підходів щодо реалізації основних завдань кадрового напряму діяльності організації, які відображають особливості її поточного становища та перспективного розвитку. Довгострокова стратегія управління персоналом повинна враховувати технологічний прогрес організації, прискорене впровадження інновацій, що, у свою чергу, висуває набагато вищі вимоги до якості персоналу. Ця стратегія передбачає додаткові вкладення не тільки в підготовку й розвиток робочої сили, а й у створення необхідних умов для повнішого її використання.

В стратегічному плані підприємства визначаються такі складові кадрової політики, як визначення якісного складу персоналу, критеріїв підбору співробітників, структури і штатного розпису підприємства, напрямків підвищення кваліфікації окремих категорій співробітників. При формуванні стратегії управління персоналом в організації необхідно враховувати положення прийнятої загальної стратегії діяльності організації, що передбачає визначення цілей управління персоналом та формування ідеології і принципів кадрової роботи [4].

Управління персоналом підприємства є основою його діяльності, про ефективність якого свідчать високі результати підприємницької діяльності та конкурентноздатність. Основною метою управління персоналом є забезпечення мінімізації витрат підприємства на формування та утримання персоналу та максимізація результатів від його використання [3].

Література:

1. Зайцева Т. В. Управление персоналом. Серия : профессиональное образование / Т. В. Зайцева, А. Т Зуб. – М. : Форум, Инфра-М, 2009. – 336 с.

2. Колпаков В. М. Стратегический кадровый менеджмент : учеб. пособие / В. М. Колпаков, Г. А. Дмитренко. – 2-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2005. – 752 с.

3. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: навч. пос. / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. – Київ: Кондор, 2003. – 224 с.

4. Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч.пос./ І.Л. Петрова. – К.: КНЕУ, 2013. – 466 с.

5. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации : учеб.-практ. пособие / С. В. Шекшня. – изд. 5-е, перераб. и доп. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 368 с.