

**Бас О. В**

*студентка Хмельницького національного університету*

**Літинська В. А.**

*к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і економіки праці*

*Хмельницького національного університету*

*м. Хмельницький, Україна*

## **Стратегії управління персоналом**

Стратегія управління персоналом — це сукупність взаємопов'язаних управлінських процесів, що логічно впливають один з одного при стійкому зворотному зв'язку і взаємному впливі кожного процесу на всі інші процеси та на їх сукупність уцілому.

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.

Успішність функціонування підприємства(установи) залежить від правильності визначення, формування та реалізації загальної стратегії свого розвитку. Особливе місце в її складі займає стратегія управління персоналом, що використовується для раціональної організації праці працівників, оскільки вони є головним ресурсом підприємства. Процес її формування у наш час є досить складним, включає різні під процеси та потребує уточнення його змісту.

Проблеми стратегічного управління персоналом вивчали як зарубіжні, так і вітчизняні вчені, серед яких – М. Армстронг, І. Ансофф, В. Гриньова, А. Кібанов, Г. Лич, В. Маслов, Г. Назарова, А. Ткаченко, О. Ястремська. Зі свого

боку, питання розвитку працівників, зокрема стратегічних аспектів, розглянуто в роботах таких науковців, як В. Верхоглядова, І. Грузіна, А. Колот, Ю. Лисенко, В. Савченко, А. Топмсон та Дж. Стрікленд, Н. Федорова, С. Шекшня й ін. Однак вивчення й узагальнення наукових праць засвідчує, що чимало питань стосовно розвитку персоналу недостатньо досліджені та розроблені. Зокрема, відсутнє чітке розуміння сутності поняття стратегічного управління розвитком персоналу, існує необхідність у формуванні методичного забезпечення об'єктивної оцінки рівня розвитку персоналу, яке б відповідало стратегічним орієнтирам підприємства й сучасним реаліям господарювання.

Стратегія - це взаємопов'язаний комплекс довгострокових заходів або підходів в ім'я зміцнення життєздатності та мощі даної організації по відношенню до її конкурентам.

Мета стратегії полягає в тому, щоб домогтися довгострокових конкурентних переваг, які забезпечать підприємству високу рентабельність і отримання стійкого прибутку. Таким чином, стратегія являє собою узагальнену модель дій, необхідних для досягнення поставлених цілей шляхом координації та розподілу ресурсів організації.

У найбільш широкому розумінні під стратегією управління персоналом підприємства розуміється система довгострокових цілей управління персоналом, які визначаються ідеологією і загальними завданнями розвитку підприємства, а також вибір найбільш ефективних шляхів їх досягнення. Стратегію управління персоналом можна розглядати як генеральний план дій підприємства у сфері кадрової діяльності, що визначає її форми і напрями, джерела і способи формування персоналу, які забезпечують досягнення стратегічних цілей розвитку підприємства [1].

Види стратегії управління персоналом:

1. Стратегія підприємства;
2. Стратегія динамічного зростання;
3. Стратегія прибутку;

4. Стратегія ліквідації;

5. Стратегія зміни курсу.[2]

Досвід застосування стратегій різними фірмами показує, що вони рідко використовують один варіант. Частіше за все загальна стратегія являє собою комбінацію різних варіантів:

- стратегія підприємництва та прибутку;
- стратегія підприємництва та динамічного зростання та ін.

Стратегія управління персоналом формується у вигляді планів або "програм дій", що базуються на інформації, зібраної на стадії аналізу внутрішнього середовища організації, і кадрового прогнозу - у вигляді системи аргументованих заяв про напрямки розвитку і майбутнього стану персоналу. Інструментами реалізації кадрової стратегії є поточна кадрова робота, керівництво персоналом, заходи щодо його розвитку, підвищення кваліфікації, вирішення соціальних проблем, винагорода і мотивація.

Стратегічне управління персоналом складається з таких елементів:

- визначення загальної стратегії;
- планування потреби організації в персоналі з урахуванням діючого кадрового складу;
- залучення, відбір та оцінювання персоналу;
- підвищення кваліфікації персоналу та його перепідготовка;
- система просування по службі (управління кар'єрою);
- звільнення персоналу;
- побудова та організація робіт, у тому числі визначення робочих місць, функціональних і технологічних зв'язків між ними, змісту та послідовності ви-конання робіт, умов праці;
- політика заробітної плати та соціальних послуг;
- управління витратами на персонал.

Стратегією управління персоналу є забезпечення ефективно-сті роботи організації людських ресурсів та усунення недоліків за такими критеріями: виконавчість, задоволеність працівників, довгострокова

відсутність на робочому місці, прогули, плинність, кількість конфліктів, скарг, кількість нещасних випадків, стабільність.

Стратегічне управління персоналом передбачає:

- допомогу організації в досягненні її цілей;
- ефективне використання майстерності і можливостей працівників;
- забезпечення організації висококваліфікованими та зацікавленими працівниками;
- бажання до якнайповнішого задоволення працівників своєю роботою, до їх найбільш повного самовираження;
- розвиток та підтримка на високому рівні якості життя, яке робить бажаною роботу в цій організації;
- зв'язок управління персоналом з усіма працівниками;
- допомога у формуванні та збереженні морально-психологічного клімату в колективі;
- управління рухом до взаємної користі особистостей, організації та суспільства на основі економічних інтересів.[3]

Таким чином, умовою успішності стратегії персоналу є те, що вона повинна охоплювати весь менеджмент персоналу, що виконує функції, що реалізуються на загально-організаційні рівні, а також належні тільки до сфери персоналу. Загальні функції - планування, проведення і управління роботою з персоналом - дозволяють визначити по можливості найбільш вагомий внесок у досягнення організаційних цілей. До групи профільних функцій, реалізованих для здійснення роботи з персоналом, відносять винагороди працівників, менеджмент часу, групову динаміку, керівництво і мотивацію, контролю персоналу.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки: монографія / Л.В. Балабанова, О.В. Стельмашенко. — Донецьк: [Дон НУЕТ], 2010. – 238 с.

2. Стратегія управління персоналом [Електронний ресурс] – Режим доступу:[http://pidruchniki.com/16330826/menedzhment/strategiyi\\_upravlinnya\\_personalom\\_pidpriyemstva](http://pidruchniki.com/16330826/menedzhment/strategiyi_upravlinnya_personalom_pidpriyemstva)

3. Стратегія управління персоналом [Електронний ресурс] – Режим доступу:[http://bko.com/book\\_20\\_glava\\_79\\_13.3](http://bko.com/book_20_glava_79_13.3)