

Гой Я.І., ст. гр. МЕН-17-1мд,

Воронкова В.Г. д.філософ.н., проф. – науковий керівник

РОЗРОБКА ГНУЧКОГО МЕХАНІЗМУ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Запорізька державна інженерна академія, кафедраМОУП

Входження України до світового економічного простору, високі темпи змін зовнішнього середовища та посилення конкуренції обумовлюють зростання ролі та значення персоналу як фактора підвищення конкурентоспроможності. Проблема формування персоналу, який би відповідав сучасним вимогам та був зацікавлений в одержанні найвищих економічних результатів діяльності підприємства є надзвичайно актуальною. Так, в умовах ринку однією з найважливіших функціональних стратегій підприємства є стратегія управління персоналом чи кадрова стратегія. Кадрова стратегія – це специфічний набір основних принципів, правил і цілей роботи з персоналом, конкретизованих з урахуванням типів організаційної стратегії, організаційного і кадрового потенціалу, а також типу кадрової політики [1,с.115]. Мета концепції управління персоналом - створення системи, що ґрунтується, в основному, не на адміністративних методах, а на економічних стимулах і соціальних гарантіях, орієнтованих на зближення інтересів працівника з інтересами підприємства. Основу концепції управління персоналом підприємства складають:

- розробка принципів, напрямків та методів управління персоналом;
- урахування роботи з персоналом на всіх рівнях стратегічного планування підприємства;
- впровадження нових методів і систем навчання та підвищення кваліфікації персоналу;
- визначення та проведення скоординованої єдиної тарифної політики й оплати праці;
- розробка і застосування на підприємстві економічних стимулів і соціальних гарантій;
- розробка заходів щодо соціального партнерства. [2, с. 129-131].

Слід зазначити, що існують такі типи кадрових стратегій. По-перше, це стратегії організацій, головним продуктом діяльності яких є самі кадри, наприклад навчальні заклади, такі стратегії мають самостійне значення і є генеральними для організацій. По-друге, це організації, у яких персонал є одним з факторів їхньої діяльності. У даному випадку кадрова стратегія належить до групи функціональних, тобто підлеглих задачі реалізації головної стратегії.

У залежності від масштабів, специфіки діяльності, ринків, на яких функціонує підприємство, кадрова стратегія може виступати в двох формах — концентрованої і диверсифікованої. Так, диверсифіковану стратегію варто використовувати великим підприємствам, що здійснюють різні напрямки діяльності. У невеликих, вузькоспеціалізованих підприємствах, які функціонують на одному ринку, які мають однорідний склад персоналу, доцільно використовувати концентровану кадрову стратегію. [2, с. 216-217].

Отже, побудова та реалізація гнучкого механізму стратегічного управління персоналом дозволить більш ефективно використовувати людський потенціал у рамках загальної стратегії розвитку підприємства, що в свою чергу дасть можливість формувати раціональні стратегічні програми та компетентно орієнтуватися у складних умовах ринкової конкуренції.

Література:

1. Ігнатська І. Стратегічний менеджмент: теорія, методологія, практика / Київський національний ун-т технологій та дизайну. — К. : Знання України, 2005. — 250с.
2. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник/ В.М. Данюк, В.М Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; М-во освіти і науки України, КНЕУ. - К.: КНЕУ, 2005. - 398 с.

