

## СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ЯК ВАЖЛИВИЙ УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Важливим питанням сьогодення для будь-якого підприємства постає планування, стратегічне планування розвитку персоналу. Оскільки для ефективного управління персоналом важливим є створення системи, що ґрунтується не тільки на адміністративних методах, а й на економічних стимулах і соціальних гарантіях, створенні системи в якій інтереси кожного робітника співпадають із інтересами підприємства, досягненні високої продуктивності, покращенні економічної активності підприємства загалом.

Слід відмітити, що стратегічне управління персоналом дозволяє вирішувати низку завдань, серед яких:

- ✓ формування внутрішнього середовища підприємства таким чином, що внутрішньо організаційна культура, ціннісні орієнтири, пріоритети у потребах створюють умови та стимулюють відтворення та реалізацію людських ресурсів та власне стратегічного управління;
- ✓ забезпечення підприємства необхідними людськими ресурсами у відповідності до його стратегії.
- ✓ здатність усунення протиріч в питаннях централізації-децентралізації управління персоналом[2].

Вивчаючи стратегії розвитку персоналу слід зупинитись на таких стратегіях як: стратегія управління, кадрова стратегія, стратегія росту, стратегія помірнього зростання та стратегія скорочення.

Під кадровою стратегією (стратегія управління персоналом) розуміють 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].

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.

Стратегія росту – забезпечує нарощування конкурентних переваг підприємства за рахунок впровадження на нові ринки, диверсифікованості, постійних нововведень. Властива, як правило, молодим підприємствам, що прагнуть у найкоротший термін зайняти позиції лідера на ринку, або підприємствам, що використовують новітні досягнення НТП[3].

Наступна стратегія, яку слід розглянути є стратегія помірнього зростання. Вона властива підприємствам, що мають уже досить міцні позиції на ринку, тобто на ринок вони вийшли досить давно, і змогли проявити свої конкурентні переваги, а також притаманна підприємствам, які функціонують у традиційних сферах. Для даної стратегії є характерним стабілізація персоналу, залучення і закріплення кадрів. На відміну від стратегії росту ця стратегія передбачає перенавчання персоналу, внутрішнє переміщення кадрів, а також один із основних компонентів розвитку персоналу – соціальні гарантії [3].

Окрім стратегій розвитку персоналу існують також стратегії скорочення. Стратегії скорочення застосовують тоді, коли необхідно скоротити чи розформувати підрозділи, які не приносять прибутку підприємству. Стратегія скорочення необхідна в періоди перебудови діяльності підприємства, коли потрібно здійснити його "санацію", позбутися від усього застарілого.

Стратегія скорочення полягає у масових звільненнях і допомозі у працевлаштуванні. Основний акцент робиться на стимулюванні дотермінового виходу на пенсію, збереження персоналу, що відповідає майбутнім напрямкам роботи, а також перекваліфікація кваліфікованих робітників [4].

Вивчаючи стратегії розвитку персоналу слід більш детально розглянути кадрову стратегію, оскільки вона належить до розряду функціональних стратегій, що підлягають завданню реалізації загальної стратегії підприємства. Тому наступним розглянемо основні форми кадрових стратегій, а саме: стратегії функціонування та стратегії розвитку.

**Слід зазначити, що під стратегіями функціонування** розуміють стратегії, які література в низьких витратах, диференціації і фокусування, відображають поведінку організації на ринку [5].

Стратегії лідерства за витратами відповідає кадрова стратегія, орієнтована на залучення і закріплення працівників масових професій середньої кваліфікації. Для здійснення кадрової стратегії звичайно немає необхідності залучати наукові кадри з високим рівнем творчого потенціалу. Потреба в керівниках задовольняється за рахунок менеджерів адміністративного складу.

Якщо підприємство розвивається відповідно до стратегії зростання, то кадрова стратегія підприємства повинне бути спрямована на залучення персоналу особливо високої кваліфікації з творчими і підприємницькими задатками. Для залучення і закріплення персоналу підприємство повинне створювати і підтримувати такі умови: належну систему оплати праці, мотивації і сприятливий морально-психологічний клімат, що сприяє творчості; постійне підвищення кваліфікації працівників; можливості службового і наукового зростання. Такі проблеми, як перепідготовка, соціальні гарантії, вихід на пенсію та інші тут мають другорядне значення.

Функціональна стратегія управління персоналом, що відповідає тій чи іншій стратегії функціонування чи розвитку всієї організації, повинна ретельно узгоджуватися з усіма іншими функціональними стратегіями і бути найбільш органічною частиною корпоративної чи загальної стратегії розвитку організації в цілому [5].

Отже, ефективна організація управління системою розвитку персоналу в умовах сьогодення – це інвестиція в один із стратегічно важливих ресурсів підприємства й необхідний фактор підвищення його конкурентоспроможності. Результативно функціонуюча система мотивації розвитку персоналу позитивно впливає на результати діяльності підприємства за рахунок виявлення і застосування професійного потенціалу працівників, покращення якісного складу персоналу, скорочення загальних витрат на пошук висококваліфікованої робочої сили завдяки спланованій, послідовній та активній політиці на ринку праці. Саме тому слід зробити висновок, що для отримання максимальної віддачі від функціонування системи розвитку персоналу та підвищення рівня продуктивності праці на підприємстві необхідно сприяти тісному взаємозв'язку програм розвитку персоналу із системою мотивації, адже порушення комплексності вирішення цього завдання і використання лише одного компонента системи не дасть змоги стимулювати на належному рівні творчу активність персоналу задля досягнення цілей підприємства.

1. Грифін Р., Яцура В. *Основи менеджменту: Підручник / Наук. ред.. В. Яцура, Д.Олесевич.* – Львів: БаК, 2001. – 624 с

2. *Менеджмент процессов /Под ред. Й. Беккера, Л. Вилкова, В. Таратухина, М. Кугелера, М. Роземанна;* - М.:Эксмо, 2008.- 384с.

3. *Ивлев В.А. Реорганизация деятельности предприятий: от структурной к процессной организации. / Ивлев В.А., Попова Т.В. - Москва: "Науцтехлитиздат", 2000, - 282 с.*

4. *Бьёрн Андерсен. Бизнес-процессы. Инструменты совершенствования / А. Бьёрн. Пер. с англ. - М.: ИНФРА-М, 2005. -319с.*

5. *Міщенко А. П. Стратегічне управління: Навчальний посібник. - Дніпропетровськ: Видавництво ДУЕП, 2003. - 261 с.*