

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Наумов Д. О., студент

Науковий керівник: Федотова І.В., к. е. н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Одним із ключових факторів виробництва будь-якого виду товарів і послуг поряд з інвестиційним капіталом (основними фондами й оборотними коштами) є трудові ресурси. У сучасних умовах саме трудові ресурси розглядають як найбільш коштовний капітал, яким володіє підприємство, та конкурентною перевагою підприємства. На практиці стратегія управління персоналом являє собою систему управлінських і організаційних рішень, спрямованих на реалізацію місії, цілей і задач підприємства, регульованих системою правил і принципів, необхідних для приведення компетенцій персоналу як важливого ресурсу компанії у відповідність з метою розвитку.

На формування стратегії управління персоналом впливає організаційна структура служб управління персоналом: внутрішня побудова цих служб, службово-професійний склад працівників, ступінь централізації кадрових служб. Залежить воно і від взаємозв'язків організації із зовнішнім середовищем.

Стосовно визначення поняття «стратегія управління персоналом» у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі [6-17] спостерігається розходження думок вчених. Під стратегією управління персоналом розуміються довготермінові підходи до управління зайнятістю [8]; шляхи розвитку компетенцій [11]; набір принципів, правил і цілей роботи з персоналом та ін.

Аналіз підходів різних вчених до проблеми формування стратегії управління кадрами підприємства показав, що цьому питанню при розробці загальної стратегії управління підприємством у цілому приділяється недостатньо уваги. Поняття управління персоналом організації при формуванні загальної стратегії в деяких методичних підходах враховується, а в деяких – цей компонент присутній в підсистемі „управління виробництвом”. Багато хто вважає, що стратегія управління персоналом безпосередньо і прямо пов'язана з обраною стратегією управління підприємством в цілому, що на наш погляд є найбільш вірним підходом. Основні поняття щодо стратегії управління персоналом наведені в табл. 1.

Таблиця 1 - Визначення поняття «стратегія управління персоналом»

Автор	Визначення	Коментар
Кібанов А.Я. [1]	1) Під стратегією УП пропонується розуміти 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;	Інтегрування з загальною стратегією організації і типами кадрової політики
	2) Стратегія управління персоналом – це плани, напрямки дій, черговість рішень, що приймаються та методи, які дозволяють дати оцінку, провести аналіз і розробити ефективну систему впливу на персонал для реалізації стратегії розвитку організації.	Більш конкретизоване за порядком і результатами реалізації; не інтегрує в загальну схему розробки стратегій УП
Круглов М.І. [2]	У своїй класифікації виділяє «трудоу стратегію», до якої входить стратегія мотивації праці та стратегія впливу науково-технічного розвитку на потребу у трудових ресурсах та їх облік.	Акцентується увага на видах стратегій управління персоналом, але не дає визначення поняття стратегії УП
Градов А.П. [3]	Економічна стратегія повинна містити стратегію стимулювання персоналу фірми, що передбачає розроблення систем мотивації працівників фірми, спрямованих на досягнення стратегічних цілей підприємства	Наголошує на актуальності стратегії стимулювання, не враховуючи інші види стратегій управління персоналом
Фатхутдінов Р.А. [4]	Виділяє «соціальну стратегію фірми», спрямовану на досягнення цілей щодо створення нормальних умов праці та відпочинку працівників; забезпечення їх безпеки; задоволення та розвитку потреб працівників; покращення стану здоров'я та підвищення тривалості їх життя.	Акцентує увагу, в основному, на організації праці
Немцов В.Д. та Довгань Л.Є. [5]	При забезпеченні підприємства трудовими ресурсами вони пропонують застосовувати диференційований системний підхід. У своїй стратегії автори виділяють заходи, щодо планування, добору та разтановки кадрів; підвищення ефективності використання та спеціалізації кадрів; мотивація персоналу	Дається перелік заходів по реалізації стратегії управління персоналом

Проведений аналіз тлумачень терміну «стратегія управління персоналом підприємства» дозволяє виділити найбільш суттєві його ознаки:

- програма дій з використання та розвитку персоналу;
- відповідність типу організаційної стратегії;
- врахування стратегічних задач та ресурсних можливостей підприємства;
- відповідність кадровій політиці.

Найявні на сьогодні концепції щодо тлумачення поняття "стратегія управління персоналом" розглядають в якості субстанції стратегії кадри, персонал, людські ресурси (Human Resources).

Проведений аналіз дозволяє сформулювати поняття стратегії управління персоналом – система управлінських заходів, спрямованих на раціональне використання професійно - кваліфікаційного потенціалу працівників з метою неухильного підвищення продуктивності праці при найбільш ефективному використанні засобів виробництва і сприятливих умов праці з метою заняття організацією кращої позиції на ринку.

Вибір стратегії передбачає вивчення альтернативних напрямків розвитку організації, їх оцінку і вибір кращої альтернативи стратегічної для реалізації. При цьому використовується спеціальний інструментарій, що включає кількісні методи прогнозування, розробку сценаріїв майбутнього розвитку, портфельний аналіз. Безпосередні обов'язки щодо розроблення стратегії управління персоналом покладаються на вищий та виконавчо-розпорядчий органи управління організацією.

Реалізація стратегії здійснюється через розробку програм, бюджетів і процедур, які можна розглядати як середньострокові і короткострокові плани реалізації стратегії. У процесі реалізації стратегії кожен рівень керівництва вирішує свої визначені завдання і здійснює закріплені за ним функції. Вирішальна роль належить вищому керівництву.

Література.

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник / А. Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 1997. - 512 с.
2. Круглов М.И. Стратегическое управление компанией. Учебник для вузов / М.И. Круглов. – М.: Русская Деловая Литература, 1998. – 768 с.
3. Экономическая стратегия фирмы: учеб. пособие. – 3-е изд., испр. / под ред. А. П. Градова. – С.Пб.: Спец. лит., 2000. – 366 с.
4. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р.А. Фатхутдинов. /– М.: ИНФРА-М. – 2000. – 312 с.
5. Немцов В.Д. Стратегічний менеджмент. Навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів / В.Д. Немцов, Л.Є. Довгань – К.: ТОВ „УВПК” ЕксОб”, 2001. – 560 с.

6. Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - М. : Высшая школа, 1994.
7. Герчигова И.Н. / ред. Вылегжанин, И. Н. Менеджмент: практикум / И. Н. Герчигова. - М. : Банки и биржи, 1997. - 336 с.
8. Глухов В.В. Менеджмент: учебник / В.В. Глухов. - СПб. : СпецЛит, 2000. - 700с.
9. Гриньова В.М. Соціально-економічні аспекти управління персоналом на підприємстві // Економіка розвитку. – № 3(31):ХНЕУ. – Х. – 2004. – С. 66-70.
10. Дафт Р. Менеджмент: ученик / Ричард Дафт. - СПб : «Питер», 2000. - 832 с.
11. Долгов С.И. Предприятие на внешних рынках: внешнеторговое дело: учебник / С.И. Долгов, И.И. Кретов. - М. : Издательство БЕК, 1997. - 784 с.
12. Доронина М.С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства. Монографія / М.С. Доронина. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2002. – 432 с.
13. Друкер П. Управление, нацеленное на результат / П. Друкер. – М.: Технологическая школа бизнеса, 1992. – 192 с.
14. Друкер П. Эффективное управление/ П. Друкер. - М. : ФАИР - Пресс, 2003.- 288с.
15. Жданов С.А. Основы теории экономического управления предприятием. – М.: Издательство «Финпресс», 2000. – 384 с.
16. Забелин П.В. Основы стратегического управления: Учеб. пособие / П.В. Забелин, Н.К. Моисеева. – М.: Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 1998. – 195 с.
17. Иванцевич Дж. Человеческие ресурсы управления / Дж. Иванцевич, А.А. Лобанов. – М., 1993. – 304 с.

МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

Рафальський О. Ю., студент

Науковий керівник: Семенов А. І., ст. викладач

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Фізичне виховання і спорт - одна із соціальних сфер діяльності суспільства. «Сфера фізичної культури і спорту, - зазначено в Законі України «Про фізичну культуру і спорт» [1, с. 5], - упорядкована сукупність органів державної влади та місцевого самоврядування,