

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Локшинський А., студент.

Науковий керівник: Дмитрієва О. І., к. е. н., доц.

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Щоб добитися максимального використання потенціалу співробітників підприємства, керівництво повинне враховувати питання, пов'язані з управлінням персоналу на етапі розробки планів розвитку усієї організації, т. е. управління персоналом має бути частиною організаційної стратегії. Роль управління персоналом в організаційній структурі залежить від соціально-економічної обстановки, що змінюється, прийнятої стратегії, кваліфікації персоналу. Виходячи з цього, можна сказати, що управління персоналом є сукупністю діяльності працівників підприємства, спрямованої на організацію наявного потенціалу.

Останніми роками в науці про управління виробничими організаціями спостерігається корінна зміна уявлень про роль персоналу в діяльності підприємства. У відмінності від поглядів, що панували раніше, що економічно включали персонал в категорію витрат, що підлягають строгому контролю і як можна більшому скороченню, з'явилася концепція управління людськими ресурсами, відповідно до якої персонал є одним з найважливіших ресурсів підприємства, який по своїй економічній природі потребує ефективного і багатопланового управління, що включає, як необхідний чинник, забезпечення соціального, професійного і структурного розвитку персоналу. Згідно з сучасними уявленнями, стратегія управління персоналом є істотною складовою частиною стратегії підприємства і повинна розроблятися і реалізовуватися у відповідності перспективними завданнями розвитку підприємства.

Виходячи з цього, можна визначити рівні управління в підприємстві. До них відноситься адміністративний, господарський, виробничий і власне управління персоналом. Організаційні завдання, які стоять на підприємстві при формуванні стратегії управління підприємством:

1. Організація ефективності виробництва, виходячи із стратегією, що реалізовується, на ринку.

2. Підвищення ефективності соціального захисту персоналу, виходячи з можливостей організаційної структури.

3. Оптимізація стосунків усередині колективу на різних рівнях.
4. Закріплення працівників в підприємстві, виходячи з їх професійних і моральних якостей.
5. Узгодження виробничих і соціальних завдань в процесі реалізації стратегії.
6. Вдосконалення ефективності управління персоналом з урахуванням застосування нових технологій.
7. Створення необхідних умов для підвищення кваліфікаційної підготовки і перепідготовки кадрів.
8. Реалізація на практиці закладених в стратегії підприємства довгострокових перспектив відбору і найму персоналу.
9. Виявлення критичних зон виникнення протиріч або конфліктів між працівниками.

Стратегія управління персоналом – 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 [2].

Слід зазначити, що існує два типи стратегій. По-перше, це стратегії організацій, головним продуктом діяльності яких є самі кадри, наприклад навчальні заклади або фірми щодо лізингу персоналу. У даному випадку кадрові 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. Тому вона залежить від останньої, розвиває і деталізує її.

Стратегія визначає загальний напрям роботи, фокус для реалізації планів організаційно-технічних заходів. У відмінності від стратегії в цілому плани містять набір конкретних дій, терміни і методи їх реалізації, а так само потреби в ресурсах - людських, матеріальних і фінансових. Процес розробки стратегії управління персоналом базується на реалізації певних етапів, які дозволяють досягти загальну стратегію організації. Етапи процесу розробки стратегії управління персоналом зображені на рис. 1.

Елементом стратегії є також правила здійснення управлінських дій, зокрема, роботи з кадрами. Для розробки стратегії необхідна спільна робота багатьох людей, тому у великих західних фірмах для цієї мети часто створюються спеціальні групи у 10-15 чоловік.



Рисунок 1 - Етапи розробки стратегії управління персоналом

Досягнення організаційних і індивідуальних цілей персоналом підприємства вимагає ефективного використання усіх ресурсів і, в першу чергу, високій трудовій віддачі від кожного працівника. Природно, що співробітники будь-якої організації істотно розрізняються за своїми діловими і особовими якостями, трудовою поведінкою, рівнем виконаних виробничих обов'язків, результатами діяльності. Для того, щоб виявити і оцінити таку диференціацію, а потім прийняти управлінські рішення, менеджери розробляють і застосовують процедури оцінювання персоналу.

План організаційно-технічних заходів що охоплюють усі сфери управління персоналом:

- підбір і найм персоналу;

- підготовка, перепідготовка, атестація, контроль персоналу;
- формування соціально-психологічного клімату;
- аналіз і оцінка роботи персоналу;
- розробка тарифної сітки, економічне стимулювання праці, контроль за виплатою соціальних посібників;
- соціальна статистика кадрового потенціалу фірми за статевими і віковими професійними характеристиками, а так само підготовка пропозицій по оптимізації внутріфірмової комунікації;
- забезпечення технічної безпеки, санітарно-гігієнічних норм, організація спортивної роботи, аналіз травматизму в підприємстві.

Література.

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом : [Учебное пособие для студентов проф. учеб. заведений] / Т.Ю. Базаров. – [2-е изд., стер.] – М.: Издательский центр « Академия», 2003. – 224 с.
2. Баумен К. Основы стратегического менеджмента: [пер. с англ.] / под ред. Л.Г. Зайцева, М.И. Соколовой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. – 175 с.
3. Голубков Е.П. Маркетинговые исследования: теория, методология и практика / Е.П. Голубков. – М.: Издательство « Финпресс», 1998. – 416 с.
4. Маркова В.Д. Маркетинг услуг / В.Д. Маркова. – М.: Финансы и статистика, 1996. – 128 с.
5. Мартиненко Н. М. Основы менеджменту: [підручник] / Н.М. Мартиненко. – К.: Карнавелла, 2003. – 496 с.
6. Менеджмент персоналу: [навч. посіб].- [вид. 2-ге, без змін]/ [В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха]. – К.: КНЕУ, 2006. – 398 с.
7. Мескон М. Х. Основы менеджмента : Пер. с англ./ М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1992.
8. Прокопенко И. И. Управление производством предприятия : [Учеб. Пособие] / Под. ред. П. В. Шеметова. – М.: ИНФРА-МНГАЭиУ; Новосибирск, 1998. – 312 с.
9. Савельєва В. С. Управління персоналом : [Навч. посібник] / В.С. Савельєва, О.Л. Єськов. - Краматорськ, ДДМА. 2004 – 384 с.