

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Русило Ю.М., студент

Науковий керівник: Шевчук О.А., доцент

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Швидкий темп прогресу української економіки, непередбачувані зміни навколишнього світу обумовлюють використання фактору ваги робочого штату для збільшення конкурентоспроможності. Вітчизняні підприємства надзвичайно зацікавлені у вирішенні проблеми відповідності персоналу таким критеріям: зацікавленість у виконуваний роботі, забезпечення зростання її продуктивності та досягненні мети, що поставлені перед робітником.

Під суб'єктом керування працівників розуміють функціональний апарат, який відповідає за підготовку, стадію прийому та адаптації працівників [1]. Персонал управління, який керує нижчими відділами, включає в себе різнопланових працівників, профспілкові та інші суспільні організації, які, в свою чергу, виконують роботу щодо зміцнення зв'язків в колективі, його виховання як команди, розвитку альтернативної активності його членів. Також, сюди відносимо неформальних лідерів, які з'являються в ході існування колективу.

Варто зазначити, що суть керування персоналом виявляється в його меті, яка формулюється як посилення ефективності підприємства в цілому та його структурної одиниці - управління персоналом, в результаті оптимізації взаємодії його елементів та впорядкованої виробничої діяльності працівників. План розвитку підприємства та взаємопов'язана з ним кадрова стратегія роблять можливими умови відбивання атаки негативних зовнішніх факторів і поліпшення ринкової позиції. Виходячи з цього, впливає, що існує необхідність запровадження системи стратегічного управління персоналом, яка буде відповідати ринковим модернізаціям [2, 3].

Система стратегічного управління персоналом формується з сукупності узгоджених між собою компонентів, що взяли за основу поступовий перехід від теорії та правил до кадрової політики, а згодом, і до створення та впровадження стратегії управління персоналом. Гнучкий механізм дозволить найефективніше користуватися людськими силами, що дозволить влитися в сукупну стратегію розвитку підприємства.

Роблячи висновок з вищесказаного, актуальним, на наш погляд, є запровадження групи стратегічного управління персоналом, ієрархічно залежної від вищестоячих підрозділів підприємства. Спостерігається пряма залежність від розміру та напрямом діяльності організації, щодо формування даного підрозділу. Така стратегія управління персоналом являє собою сукупність довготривалих методів та практики максимально корисного використання кадрів для досягнення стратегічних цілей підприємства та здобуття конкурентних переваг.

На погляд автора, запровадження організації відділу стратегічного управління вирішує організацію планування та має наступні позитивні сторони:

- гнучкість,
- ефективне залучення потенціалу кадрів та підняття його професіоналізму,
- можливість колового руху фахівців та їх робота над декількома задачами одночасно,
- мотиваційна зацікавленість та цілеспрямованість на запровадження стратегії,
- адаптивність пристосування до змін, що відбуваються у зовнішньому середовищі,
- економічність.

Необхідно підбити підсумки: перевіреними фактами невисокої ефективності управління персоналом являється ідея надання невисокої значимості штатним підрозділам, які виконують незначні функції, як то реєстрації, обліку тощо; відсутність поставленої задачі в кадровій політиці та стратегії управління персоналом; маленька заробітна платня. Тому, збільшення конкурентоспроможності підприємств можливо лише за умов максимальної пильності до низки проблем у кадровій галузі та внесення змін для впровадження стратегічного управління персоналом.

Література.

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. - М. :ИНФРА, 2006. – 512 с.
2. Формування стратегії як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємств АПК / Ю.А. Лозовський // Актуал. Пробл. Економіки. – 2008. - № 3. – С. 84-88. - Бібліогр. : 10 назв. - укр.

3. Шляхи формування ефективної стратегії підприємства / Л.С. Селіверстова // Актуал. Пробл. Економіки. - 2008. – N 7. - С. 133-136.

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ У СТВОРЕННІ СТРАТЕГІЧНИХ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ОРГАНІЗАЦІЇ

Обозний Д. М., студент

*Науковий керівник: Шевчук О. А., доцент,
Національний технічний університет України «Київський
політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

Зміни у світі та економіці виділили людські ресурси як ключові фактори для створення та підтримки конкурентних переваг підприємства. Нова економіка значною мірою залежить від навичок та знань працівників, значно більше, ніж традиційна промислова економіка. Цей факт добре відомий в розвинутих країнах, але, в країнах, що розвиваються ця концепція все ще недостатньо зрозуміла. Важливість людських ресурсів була досліджена багатьма вченими по всьому світу, однак проблема створення конкурентних переваг недостатньо охоплена і вимагає більш глибокого вивчення, що робить дану роботу досить актуальною.

Внаслідок цього головною метою даної роботи було відзначити важливість і цінність людських ресурсів з їхнім підходом управління для конкурентних переваг, а отже, і для успішності організації, зростання та розвитку.

Загальновідомо, що людські ресурси є одним з найважливіших для створення ціннісних та конкурентних переваг на сучасних підприємствах. Працівники зі знаннями, досвідом, мотивацією, лояльністю та відданістю компанії істотно визначають вистави та ринкову позицію організації. Крім того, персонал, який розглядаються як людський капітал компанії, має можливість створювати інші форми інтелектуального капіталу, які в перспективі матимуть стратегічне значення для компанії. Вони створюють патентні винаходи, бренди, процеси, бази даних, інформаційні системи, навчальні програми та організаційну культуру [1].

Як творча та інноваційна частина кожної компанії, люди відіграють провідну роль у створенні та підтримці своїх конкурентних переваг. Лише висококваліфіковані, належним чином