

СУТНІСТЬ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Приходько Д. М., студент

Науковий керівник: Водолажська Т. О., к.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Успішність функціонування підприємств залежить від правильності визначення, формулювання та реалізації загальної стратегії свого розвитку. Особливе місце в її складі займає стратегія управління персоналом, що використовується для раціональної організації праці працівників, оскільки вони є головним ресурсом підприємства.

Під стратегіями управління персоналом розуміють генеральний напрям та комплексну програму дій і рішень, створених на підставі сукупності правил, принципів та норм, спрямованих на формування та ефективне використання персоналу, що забезпечує приведення у відповідність можливостей та довгострокових цілей і стратегії окремого виду бізнесу підприємства.

Процес формування стратегій управління персоналом у наш час є досить складним, включає різні підпроцеси (вироблення, розробки, вибору, реалізації, аналізу, оцінки, контролю стратегії управління персоналом) та потребує уточнення його назви та змісту.

При цьому самі процеси є відмінними за змістом. Так, наприклад, у праці [1] процес формування стратегій управління персоналом передбачає їх розробку та реалізацію; у роботі [3] – розробку та вибір стратегій управління персоналом; у літературному джерелі [8] – розробку, вибір, реалізацію, оцінку та контроль стратегій управління персоналом.

Зміст процесу формування стратегії управління персоналом є досить складним, залежить від ряду факторів і потребує чіткого визначення та розмежування його етапів. Уточнення сутності цих етапів та взаємозв'язків між ними зумовлене необхідністю вибору саме доцільної в кожному окремому випадку такої стратегії.

У фаховій науковій літературі зі стратегічного управління та управління персоналом підприємств [1-11] існують три основні підходи до формування стратегій управління персоналом: у якості однієї із функціональних стратегій; залежної від наявних або потенційних (необхідних) кадрових ресурсів; на основі узгодження загальної стратегії підприємства і його кадрових ресурсів.

Застосування першого підходу до формування стратегії управління персоналом знаходить відображення в роботах вітчизняних та зарубіжних вчених. Так, Ф.І. Хміль [5] у самому загальному вигляді представив схему розроблення цієї стратегії, яка складається із 5 етапів. На його думку, процес формування стратегії управління персоналом підприємства передбачає поетапне визначення мети, критеріїв і показників ефективності управління персоналом, встановлення обмежень на функціонування системи управління персоналом (фінансових, матеріальних, соціальних), визначення організаційної структури служби управління персоналом та взаємозв'язків підприємства із зовнішнім середовищем.

Російські вчені П.В. Журавльов, С.А. Карташов та Ю.Г. Одегов в праці [4] наводять схему процесу формування стратегії управління персоналом, що складається із 7 елементів (рис. 1).

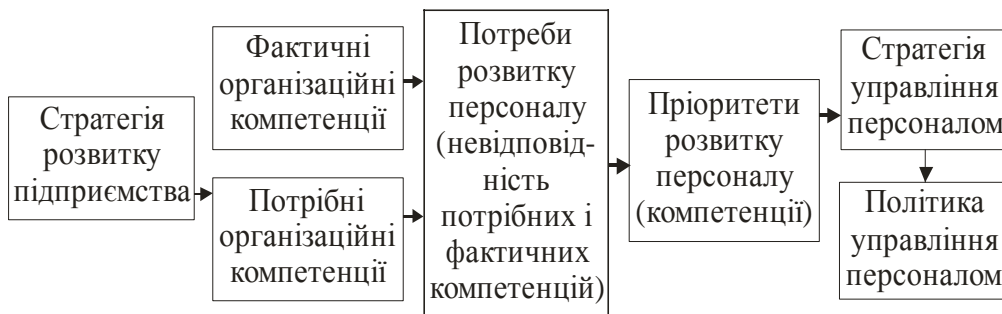


Рисунок 1 – Схема процесу формування стратегії управління персоналом за П.В. Журавльовим, С.А.Карташовим та Ю.Г.Одеговим [4, с.71]

Представниками першого підходу до процесу формування стратегії управління персоналом підприємства також є закордонні вчені М.М. Глазов, І.П. Фірова, О.М. Істомина [6] та Б.Пірсон, Н.Томас [9]. Вони запропонували схему процесу розробки стратегії, що складається із 7 етапів (рис. 2).

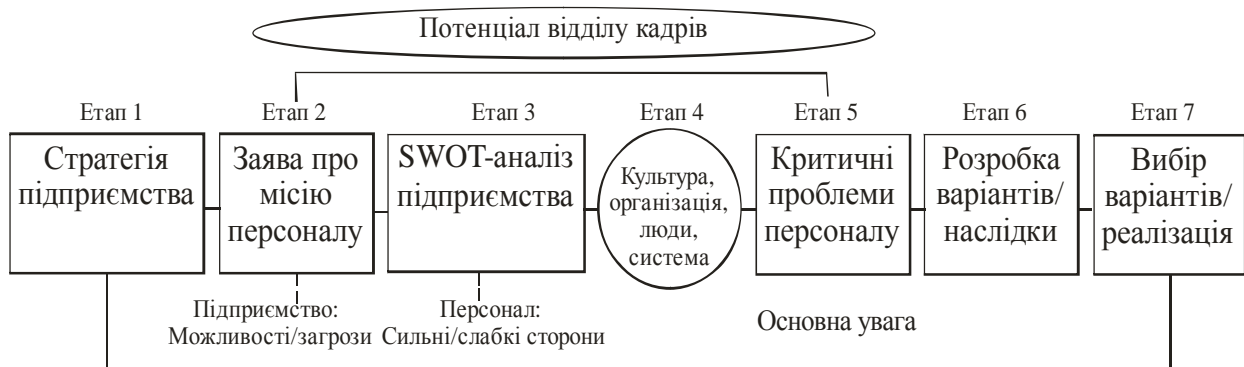


Рисунок 2 – Схема процесу формування стратегії управління персоналом за Б. Пірсоном, Н. Томасом [6, 9]

Спроба реалізувати третій підхід до формування стратегій управління персоналом є в роботі російського вченого В.І. Маслова [8]. Найбільш ґрунтовною для опису та реалізації загальних етапів є схема формування стратегій управління персоналом, запропонована І.Б. Дураковою [7] (рис.3).

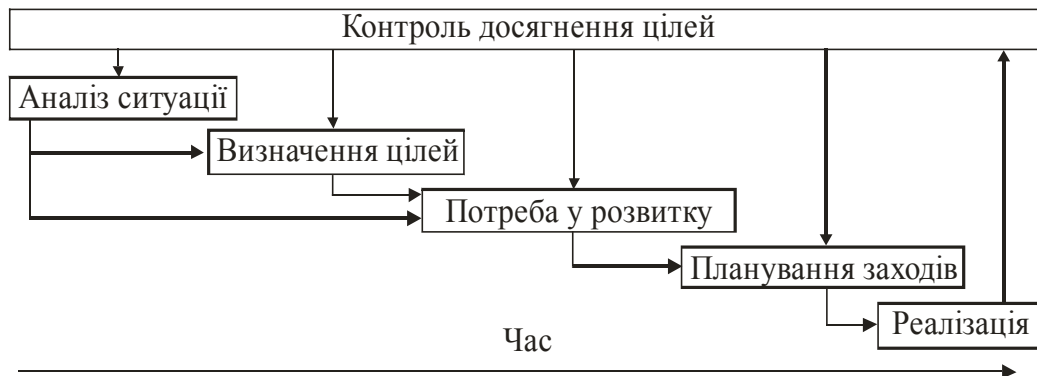


Рисунок 3 – Схема процесу формування стратегії управління персоналом за І.Б. Дураковою [7]

Для встановлення доцільності використання термінів «формування стратегії управління персоналом», «розробка стратегії управління персоналом», «вироблення стратегії управління персоналом» і ін. та виявлення відмінностей між ними доцільно скористатися методикою контент-аналізу (від англ. «content analysis»: content – зміст, analysis – аналізувати) – спеціального методу якісно-кількісного аналізу змісту процесів і явищ, що містяться в документах.

Суть цього формалізованого методу вивчення текстової та графічної інформації полягає в її представленні у вигляді кількісних показників та їх статистичній обробці. Його ключовим моментом є припущення, що аналіз текстів дозволяє побачити та зрозуміти когнітивну структуру знань та уявлень інших людей.

Одиницею аналізу контент-аналітичного дослідження є безпосередньо слово або словосполучення (термін «формування стратегії управління персоналом підприємства»), а його категоріями – складові процесу (розробка (вироблення), формування, вибір, реалізація, оцінка ефективності і ін.). Система категорій виступає в якості питань анкети та вказує, які відповіді мають бути знайдені в тексті.

Результати проведеного аналізу дозволяють зробити висновок про те, що суть процесу формування стратегії управління персоналом

підприємства полягає у її розробці (27,9 %), виборі (19,1 %), реалізації (26,5 %) та оцінці (16,2 %).

Література.

1. Громова О. Н. Формирование стратегии управления персоналом предприятия (теоретические и методические аспекты): автореф. дис. ... д-ра экон. наук. : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / О.Н. Громова. – М., 1999. – 40 с.
2. Манахимова М.В. Процессный подход к разработке стратегии управления персоналом / М.В. Манахимова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – № 7. – С. 11–19.
3. Славгородська О.Ю. Формування стратегії управління персоналом підприємства : автореф. дис. канд. экон. наук : 08.06.01 / О.Ю. Славгородська ; Харк. нац. экон. ун-т. – Х., 2006. – 20 с.
4. Журавлев П.В. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджеров / П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов. – М. : Экзамен, 2000. – 576 с.
5. Хміль Ф.І. Управління персоналом : підруч. для студентів вищ. навч. закл. / Ф.І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.
6. Глазов М.М. Управление персоналом : анализ и диагностика персонал-менеджмента : учеб. / М.М. Глазов, И.П. Фирова, О.Н. Истомина. – СПб. : ООО «Андреевский издательский дом», 2007. – 251 с.
7. Дуракова И.Б. Управление персоналом : учеб. / И.Б. Дуракова. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 570 с.
8. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры : учеб. / В.И. Маслов. – М. : Финпресс, 2004. – 288 с.
9. Пирсон Б. Искусство менеджмента : практ. пособ. / Б. Пирсон, Н. Томас. – М. : Финпресс, 1998. – 112 с.
10. Водолажська Т.О. Зміст процесу формування стратегій управління персоналом підприємства / Т.О. Водолажська // Економіка. Фінанси. Право : щоміс. інформ.-аналіт. журн. – К. : Аналітик. – 2015. – Вип. 10/1. – С. 37-39.
11. Воробьев А.Д. Стратегическое управление персоналом [Электронный ресурс] / А.Д. Воробьев, С.Б. Жданов, Ю.А. Кузьмина // Управление персоналом. – 2008. – № 15. – Режим доступа : <http://www.top-personal.ru/issue.html?1692>