

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Кучеренко С.Ю., к.е.н., доцент,

kvetau@i.ua

Леваєва Л.Ю., к.е.н., доцент,

luda85@i.ua

*Переяслав-Хмельницький державний педагогічний
університет імені Григорія Сковороди*

Глобалізація економіки та інформатизація суспільства, прогресивний розвиток науки, техніки й технологій, інноваційність і висока наукомісткість сучасного виробництва висувають особливі вимоги до працівників вітчизняних підприємств [1, с. 335]. Тому проста наявність професійно-кваліфікаційних навичок уже не задовольняє потреб нинішнього виробництва, котрі вимагають від працівників швидкого реагування, адаптивності, лояльності та мобільності, готовності відповідати за делегованими повноваженнями, постійного прагнення до професійного зростання, самовдосконалення як особистісних, так і ділових якостей, розвитку трудового й інноваційного потенціалів, а також співробітництва в колективі, соціальної відповідальності, підтримки ділової етики, трудової дисципліни та корпоративної культури.

Бурхливий розвиток ринкових відносин в Україні вимагає від виробничих підприємств нових підходів та ефективних методів управління, які здатні забезпечити конкурентоспроможність, швидке реагування та адаптацію до мінливого зовнішнього середовища, а також сталий економічний і соціальний розвиток підприємства у довгостроковому періоді. Досягнення цього можливе лише за умови чітко спланованої та розробленої стратегії, яка є основою стратегічного управління діяльністю кожного підприємства.

Загальновідомо, що стратегія управління персоналом – одна з функціональних стратегій підприємства, логічне продовження стратегічного управління щодо всебічної роботи з персоналом [2, с. 176]. Підтвердження цього – чіткий практичний взаємозв'язок стратегічних рішень щодо діяльності підприємства із системою управління персоналом, оскільки саме працівники є одночасно організаторами та виконавцями всіх робіт. Тому саме ця стратегія, виступаючи однією з найважливіших функціональних стратегій підприємства, дає змогу забезпечити формування й використання трудового потенціалу відповідно до змін в умовах господарювання; набір і формування необхідних категорій персоналу; підготовку персоналу до відповідної професійної діяльності; належну оцінку та розвиток персоналу; постійний моніторинг безпеки праці; соціальну захищеність персоналу підприємства тощо.

Загальна стратегія встановлює пріоритети та розробляє напрями розвитку підприємства на перспективу, а стратегія розвитку персоналу, зі свого боку, визначає персонал, із яким професійно-кваліфікаційним рівнем і в якій кількості потрібен підприємству для забезпечення відповідного рівня ефективності діяльності щодо досягнення стратегічних цілей [3, с. 48]. Однак на практиці при визначенні рівня розвитку працівників у конкретних умовах виникає низка труднощів.

Слід зазначити, що використання на практиці такого показника, як рівень розвитку персоналу, – необхідна умова ефективного функціонування системи стратегічного управління підприємством, оскільки правильне визначення системи показників щодо розвитку працівників та їх узагальнюючий аналіз дають змогу вищій ланці управління скоординувати діяльність підприємства в правильному напрямі й спланувати відповідні заходи щодо вибору ефективних методів розвитку власних працівників. Рівень розвитку персоналу можна визначити як комплексний

інтегральний показник поточного стану процесу професійного навчання, підготовки та перепідготовки працівників із метою виявлення змін професійно-кваліфікаційного рівня персоналу для виконання нових виробничих функцій, формування й планування кадрового резерву, кар'єрного просування та вдосконалення організаційної культури персоналу, що дасть змогу реалізувати стратегічні цілі діяльності підприємства [4, с. 60].

Комплексна діагностика рівня розвитку персоналу й стану реалізації цього процесу повинна супроводжуватися розробкою відповідного інструментарію оцінки, визначенням переліку показників, що характеризують розвиток працівників підприємства. Проведення такої оцінки на підприємстві може здійснюватися поетапно. Розв'язання проблеми оцінки рівня розвитку персоналу досить складне, динамічне й перманентне. Тому керівництво підприємства має чітко пам'ятати, що загрозливе не тільки ігнорування процесу постійної підтримки розвитку персоналу, а й неналежне забезпечення необхідного моніторингу за його станом та своєчасної оцінки результатів професійно-кваліфікаційного зростання його трудового потенціалу.

Література:

1. Мармуль Л.О., Гранченко Л.В. Фактори і показники продуктивності праці у сільській місцевості. Наукові записки. Серія «Економіка»: зб. наук. праць. Острог : Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2011. Вип. 18. С. 332-340.
2. Балабанова Л. В. Стратегічне управління персоналом підприємства : навч. посіб. К. : Знання, 2011. 232 с.
3. Романюк І.А., Леваєва Л.Ю. Проблеми і перспективи використання трудових ресурсів аграрних підприємств. Економічний вісник університету. Вип. 39. 2018. С. 44-51.
4. Ігнатенко М.М. Оцінка стандартів рівня життя сільського населення та функціонування соціальної інфраструктури аграрної сфери. Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу: наук. жур. № 2 (22). Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2013. С. 59-62.