

СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Череватенко Г.І.

Науковий керівник – д.е.н, професор Левкіна Р.В

Харківський національний технічний університет сільського господарства
імені Петра Василенка

(61050, Харків, Московський проспект, 45, каф. Підприємництва, торгівлі та бі-
ржової діяльності.

Тел. +380502787738 Email ggalechkina@gmail.com

Управління персоналом у напрямку підвищення ефективності виробничо-збутової діяльності підприємства базується на стратегії. Стратегія- це модель узагальнення дій, необхідних для досягнення поставлених цілей. Без стратегії управління персоналом являє собою лише перелік заходів керівництва, що спрямовані на визначення функцій, які є обов'язковими для виконання робітниками без врахування їх взаємозалежності, відповідальності за кінцевий результат та наявності мотивації.

Тому ми вважаємо доцільним проаналізувати взаємозв'язок понять «стратегія-персонал» у контексті його апробації на реальному аграрному підприємстві. Єдність організаційно-технічної системи підприємства, система показників оцінки стану і його подальшого розвитку являють собою основу для формування плану розвитку підприємства в цілому та його окремих підрозділів. Вагоме місце в цьому займають плани з управління персоналом відповідно стратегії розвитку підприємства. Таким чином ми звертаємо увагу на доцільності формування стратегії управління персоналом та її окремих складових. Такими обов'язковими складовими стратегії повинні бути:

- мета діяльності підприємства, його місія;
- оцінка економічного, культурного, професіонального середовища;
- організаційно-економічна характеристика підприємства;
- оцінка зовнішнього середовища підприємства, його загроз і переваг у конкурентному середовищі;
- система критеріїв оцінки ефективної роботи персоналу;
- системи мотивації персоналу до розвитку.

Стратегія може бути скорегована з урахуванням відповідних чинників впливу, до яких належать: показники розвитку підприємства, зміни у організаційній структурі, цілі та ін.

Вважаємо, що реалізація стратегії управління персоналом передбачає ефективне виконання ним своїх обов'язків та розуміння мети і місії підприємства. Система мотивації повинна давати поштовх до розвитку персоналу, підвищення його кваліфікації. Вона може бути оціненою як ефективна у разі успішного використання співробітниками власного інтелектуального потенціалу, досягнення цілей. Це є необхідною умовою висновку про доцільність розробки стратегії управління персоналом на підприємстві як складової його генеральної стратегії.