

ОПТИМІЗАЦІЯ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Актуальність обраної теми полягає в тому, що ефективне управління підприємством залежить від інтеграції різних систем, серед яких основною є система управління людськими ресурсами. У сучасних умовах проблеми в управлінні людськими ресурсами можуть стати чинником неефективної роботи підприємства та спричинити деформацію соціально-трудової сфери.

Дослідження проблеми оцінки та управління людськими ресурсами привертають увагу вітчизняних і зарубіжних вчених, таких як Д. Казаль, О. Кібанова, В. Кноррінг, В. Князєв, Ж. Коден, А. Санчес, Н. Коломінський, Т. Коміссарова, А. Кредісов, О. Крушельницька, Д. Мельничук, О. Леонов, Б. Литвак, Д. Майєрс, М. Мельник, В. Патрушев, Ж.-М. Перетті, В. Пугачов, В. Розанов, Г. Саймон, В. Скуратівський, В. Травін. Попри численні публікації з цієї теми, проблема потребує подальших наукових розробок.

Є. Матвійшин підкреслює, що стратегічне управління людськими ресурсами є процесом створення умов для досягнення довгострокових конкурентних переваг організації завдяки залученню кваліфікованих і мотивованих працівників [3, с. 11]. Цей процес охоплює цілу низку функцій, таких як планування, залучення, добір, соціалізація, професійний розвиток, оцінка ефективності, оплата праці, мотивація та підтримка робочих відносин, що дозволяє максимально використовувати потенціал людських ресурсів.

Аналіз існуючих наукових робіт показує, що необхідно подальше вдосконалення теоретичних і методичних підходів до стратегічного управління людськими ресурсами в умовах сучасного бізнес-середовища. Стратегічне управління людськими ресурсами повинно включати комплекс заходів, які з'єднують управління людськими ресурсами з загальною стратегією підприємства, зокрема змінами в культурі та структурі організації, підвищенням ефективності і продуктивності праці, а також розвитком специфічних можливостей підприємства. Система управління людськими ресурсами базується на концепції, яка передбачає інвестиції в розвиток та формування людських ресурсів. Це контрастує з традиційним підходом до управління персоналом, що акцентує увагу на адмініструванні кадрових процесів. Натомість стратегічне управління людськими ресурсами підкреслює економічну доцільність витрат, спрямованих на залучення висококваліфікованої робочої сили, навчання персоналу на всіх етапах його кар'єри та створення умов для максимальної реалізації потенціалу кожного працівника [1, с. 63].

Отже, інвестиції в людські ресурси є важливим довгостроковим чинником конкурентоспроможності підприємства. Витрати на персонал слід розглядати не як зобов'язання, а як інвестицію в людський капітал, який є основним джерелом доходу для організації [2, с. 23]. На різних підприємствах форма і зміст стратегічного управління людськими ресурсами можуть істотно відрізнятися. Багато підприємств зосереджуються на виконанні адміністративних завдань і не приділяють достатньої уваги стратегічним питанням. Іноді це призводить до того, що підприємства, які орієнтовані на короткострокові цілі, не розробляють чіткої стратегії розвитку, що ускладнює впровадження стратегічного управління людськими ресурсами.

Щоб стратегічне управління людськими ресурсами стало ефективним, необхідно створити середовище, яке підтримує стратегічний підхід у корпоративних та бізнес-питаннях [4, с. 107]. Це середовище повинно включати кілька ключових аспектів. По-перше, для ефективного впровадження стратегічного управління людськими ресурсами необхідна активна підтримка і зацікавленість з боку вищого керівництва підприємства. Лідери організації повинні орієнтуватися на довгострокові цілі, інвестувати в розвиток людського капіталу та ставити управління людськими ресурсами в центр стратегії бізнесу.

Організаційна культура також має велике значення. Вона повинна підтримувати цінності, орієнтовані на розвиток персоналу, його мотивацію, інноваційність і командну взаємодію. Важливо створити атмосферу, де кожен працівник буде почуватися частиною загальної стратегії компанії, відчувати свою важливість і мати можливість для професійного росту.

Для стратегічного управління людськими ресурсами також важливі інвестиції у навчання та розвиток персоналу. Компанії повинні не лише забезпечити кадри необхідними навичками сьогодні, але й спрогнозувати потреби у кваліфікаціях у майбутньому. Це передбачає постійне вдосконалення системи навчання, менторства та коучингу, що сприяє розвитку потенціалу працівників. Гнучкість у системі управління персоналом є ще одним важливим аспектом. Бізнес-середовище стає дедалі динамічнішим, і компанії повинні бути готові до змін. Стратегічне управління людськими ресурсами повинно включати гнучкі підходи до організації праці, можливість швидкої адаптації кадрових процесів до нових умов.

Справедлива та прозора система оцінки результатів є основою для стратегічного управління. Оцінка продуктивності та мотивація працівників мають бути чіткими і справедливими. Це дозволяє приймати обґрунтовані рішення щодо кар'єрного росту, підвищення кваліфікації, нарахування бонусів та стимулювання до досягнення високих результатів.

Підтримка інноваційності та креативності також є важливим елементом. Стратегічне управління людськими ресурсами повинно орієнтуватися на підтримку інноваційних ініціатив і розкриття творчого потенціалу працівників. Важливо створити умови для генерування нових ідей і рішень, що можуть допомогти організації адаптуватися до змін, покращувати продуктивність та знаходити нові можливості для зростання.

Використання сучасних технологій для оптимізації процесів управління також є невід'ємною частиною ефективного управління людськими ресурсами. Впровадження автоматизації, штучного інтелекту та аналізу великих даних дозволяє значно підвищити ефективність і знизити витрати, а також оперативно приймати рішення на основі аналітики, що забезпечує персоналізацію управлінських стратегій. Крім того, цифрові інструменти сприяють покращенню внутрішньої комунікації, забезпечують прозорість кадрових процесів та підвищують рівень довіри й задоволеності працівників. Таким чином, для досягнення ефективності стратегічного управління людськими ресурсами необхідно створити середовище, яке підтримує інновації, адаптивність, прозорість і постійний розвиток. Успішна HR-стратегія повинна не лише відповідати загальним цілям організації, а й активно сприяти формуванню корпоративної культури, орієнтованої на цінність людського капіталу. Важливо впроваджувати сучасні інструменти цифровізації, аналітики даних, систем мотивації та навчання, що дозволяють своєчасно реагувати на зміни у зовнішньому середовищі. Лише в умовах цілісного та гнучкого підходу можна забезпечити гармонійний розвиток організації, високий рівень залученості персоналу та максимально ефективне використання потенціалу кожного працівника як стратегічного ресурсу компанії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Крайнік О.М. Оцінка надійності управлінського персоналу. *Всеукраїнський науково-виробничий журнал Університету економіки і підприємництва*.—Хмельницький. 2012. С. 62-64
2. Крайнік О.М, Сергієнко Т.І. Підвищення ефективності системи менеджменту в сучасних умовах. *Стратегічні пріоритети розвитку економіки, обліку, фінансів та права в Україні та світі: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції* (Полтава, 23 січня 2020 р.): у 6 ч. Полтава: ЦФЕНД, 2020. С. 23-24;
3. Матвіїшин Є.Г. Стратегічне управління людськими ресурсами [Текст]: навчальний посібник / Є. Г. Матвіїшин. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2011. 200 с.
4. Sergienko T. Human resources management at the enterprise in the system of modern management. *Humanitarian Bulletin of Zaporizhzhia State Engineering Academy: scientific papers*. 2012. № 51. С. 102-108