

Полусмяк Ю. І.
кандидат економічних наук, доцент
Папієва К. В.
студент
Запорізький національний університет
м. Запоріжжя, Україна

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

В наш час стратегічне управління набуває актуальності, адже враховує не тільки досвід попередніх поколінь, а й напрацювання сьогодення. Одним з головних напрямків стратегічного управління є управління людськими ресурсами, адже саме від якості їхньої роботи, креативності, інтелекту, стресостійкості, гнучкості (швидкості адаптації до змін) залежить ефективність розвитку організації [1].

Новітні методи управління людським ресурсом базуються на стратегічному плануванні та спрямовані на максимальне використання потенціалу кожного окремого працівника шляхом забезпечення розвитку його самореалізації та творчих здібностей [2].

Під «стратегічним управлінням людськими ресурсами» розуміють підхід до ухвалення рішень стосовно намірів і планів організації щодо стратегії, політики та практики в сфері найму, навчання, розвитку, управління ефективністю, оцінювання роботи працівників й міжособистісних відносин [3].

В умовах постійних змін в економіці України, враховуючи вплив війни, економічної кризи, пандемії COVID-19, виникли істотні труднощі з використанням людських ресурсів, що, в свою чергу, вносять свої корективи в діяльність організацій. На розвиток людських ресурсів впливає незліченна кількість як зовнішніх, так і внутрішніх чинників, тому саме стратегічне управління ними здатне зменшити негативний ефект [1].

Основна мета стратегічного управління людськими ресурсами полягає в формуванні такого кадрового потенціалу і такої системи управління персоналом, що здатні забезпечити організації стійку ринкову позицію, економічну стабільність і стратегічний розвиток [4].

Об'єктом такого управління є процеси планування, регулювання, координування, мотивації та контролю в організаціях.

Суб'єктом стратегічного управління людськими ресурсами виступає менеджмент організації. Характерним також є залучення всіх працівників підприємства до обговорення, формування та реалізації стратегії [1].

Значення стратегічного управління людськими ресурсами обумовлюється такими чинниками:

- узгодження діяльності й напрямків політики управління людськими ресурсами з наявною бізнес-стратегією;
- використання планування;

– цілісний підхід до проектування систем управління персоналом і керування ними, на основі політики в сфері трудових відносин і кадрової стратегії, що ґрунтується на «філософії» організації;

– відношення до персоналу як до унікального «стратегічного ресурсу» для досягнення цілей діяльності організації [3].

Загалом, стратегічне управління людськими ресурсами повинне містити відповіді на основні питання, що стосуються людей, які здійснюють вплив, або на яких впливає стратегія конкретної організації. Виділяють чотири групи таких питань: забезпечення людськими ресурсами (пошук, відбір і наймання); розвиток людських ресурсів (навчання, професійна підготовка, підвищення кваліфікації персоналу); мотивація; стратегія оплати праці.

Для успішного перебігу реалізації стратегії управління людськими ресурсами менеджмент організації повинен дотримуватися таких правил:

1. Цілі, стратегії та завдання з управління персоналом мусять бути вчасно доведені до всіх працівників організації для того, щоб здобути від них не тільки розуміння того, що робить організація й служба управління персоналом, але й неформального залучення в процес здійснення стратегії, зокрема вироблення у співробітниках зобов'язань перед організацією стосовно реалізації стратегії.

2. Топ-менеджмент організації та керівники служби управління персоналом мають не тільки забезпечувати застосування всіх необхідних для реалізації стратегії ресурсів (матеріальних, фінансових, устаткування тощо), але й мати покроковий стратегічний план у вигляді цільових настанов відносно стану та розвитку трудового потенціалу, фіксувати досягнення кожної цілі [4].

Література:

1. Верига В. М. Стратегічне управління людськими ресурсами в умовах змін. *Економіка й управління національним господарством*. 2020. №4 (100). URL: <http://journal.puet.edu.ua/index.php/nven/article/viewFile/1796/1849>.

2. Березянюк Т. В. Удосконалення методів менеджменту, адміністрування та стратегічного управління розвитком людського ресурсу. *Економіка та суспільство*. 2022. №43. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1695/1630>.

3. Никифорова В. Г. Стратегічне управління людськими ресурсами: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. Одеса: Атлант, 2014. 209 с.

4. Ведерніков М. Д., Чернушкіна О. О., Волянська-Савчук Л. В., Зелена М. І., Базалійська Н. П. Стратегічний HR-менеджмент в умовах розвитку сучасного підприємства. *Збірник наукових праць ЧДТУ*. 2020. №59. URL: <file:///D:/Пользователь/Downloads/222135-Текст%20статті-504104-1-10-20201231.pdf>.