

УДК 331.005.95

Риженко О.М.

канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

КЛЮЧОВІ КРОКИ У ПОШУКАХ УСПІШНОЇ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Розроблення кадрової стратегії підприємства базується на оцінюванні кадрового потенціалу. Стратегія управління персоналом, спрямована на досягнення конкретних цілей організації, визначає основні напрями роботи, містить терміни і показники, по яких оцінюється ефективність її реалізації.

Повністю розуміючи потреби організації та маючи можливість вибору найбільш важливих компонентів управління персоналом, розробку стратегії можна значно спростити.

Наведем вісім ключових кроків у пошуках успішної стратегії управління персоналом.

1. Узгодження потреб бізнесу та HR.

Цілі бізнесу - це його стратегічні імперативи - лежать в основі будь-якої стратегії управління персоналом, і для узгодження бізнесу та HR потрібно відповісти на одне ключове питання: "Чи може внутрішня спроможність організації досягти своїх бізнес-цілей?". Тим, хто вже розуміє вимоги свого бізнесу, легко визначити, де бізнес має сильні основні компетенції, а де бізнес найслабший.

2. Розробка HR-стратегії підприємства

Більш глибокі знання та розуміння бізнес-цілей та бізнес-моделі можуть виявити потенційні загрози та можливості в кількості та якості людських ресурсів, необхідних вашій організації. Це, у свою чергу, визначає ключові компоненти стратегії управління персоналом та добросчесне коло надання того, що потрібно вашій організації для успіху.

3. Організаційні показники

Ефективність організації - це процес, за допомогою якого бізнес-цілі та завдання каскадуються та управляються в межах та вниз організації. Він забезпечує зв'язок та обґрунтування для будь-якої іншої діяльності з персоналу та, крім того, найкращу можливість безпосередньо впливати на успіх бізнесу, підвищуючи репутацію та внесок HR.

HR повинен створити та встановити надійний процес управління ефективністю, який визначає цілі ефективності для всіх рівнів персоналу в бізнесі. Це можливість розвинути навички лінійних менеджерів у здатності поширювати та встановлювати важливі цілі для свого бізнесу.

4. Організаційний дизайн та структура.

Організаційний дизайн - це форма, розмір та структура організації, необхідні для задоволення потреб клієнтів. Він відображає процеси управління, що керують бізнес-моделлю, та визначає організаційну спритність та гнучкість. Ці процеси можуть бути джерелом конкурентних переваг або джерелом розчарування, що зайво поглинає час, витрати та ресурси.

Роль HR полягає у додаванні вартості структурі та функціонуванню бізнесу. Структурні слабкі місця дають можливість переробити будь-яку частину організації шляхом виявлення та внесення відповідних змін, зменшення розміру або вартості; або покращення якості операції.

5. Стратегічне фінансування

Досягнення ясності у всій структурі організації є надзвичайно важливим для того, щоб стратегії ресурсного забезпечення працювали добре. Якщо організація прозоро ставить до своїх ключових ролей та підзвітності, це визначатиме навички та знання, необхідні для виконання роботи, та визначатиме стратегічні вимоги до ресурсів.

6. Розвиток організації

Якщо стратегічне фінансування полягає у забезпеченні трубопроводу для імпорту зовнішніх талантів, то стратегія розвитку організації - це спосіб, за яким команда персоналу вирішує, які зміни та вдосконалення потрібно внести до поточної робочої сили.

7. Компенсація та пільги

Метою систем компенсацій та виплат, яку часто називають стратегією винагороди, є узгодження результатів діяльності організації з тим, як вона винагороджує своїх людей, забезпечуючи необхідні стимули та мотивацію, необхідні організації для досягнення своїх цілей.

8. Культура організації

Культуру зазвичай описують як «спосіб, яким ми тут займаємося» - спосіб, яким організація діє, реагує та взаємодіє. Тенденція останніх 10 - 15 років полягала в тому, щоб більш чітко узгоджувати організаційну поведінку з потребами клієнтів, створюючи орієнтовані на клієнта підрозділи та поведінку, чутливу до клієнтів. Це було прямим результатом посиленої конкуренції за товар, якість, ціни та упаковку. У перекладі культури організації може бути реальна вигода та конкурентні переваги завдяки вдосконаленому обслуговуванню.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Інновації в практиці управління персоналом на підприємстві [Електронний ресурс] : Сич Т., Баб'як Г. П. // Режим доступу: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/20923/1/110-111.pdf> - (дата звернення: 2020-04-06)