

УДК 331.108.2

Василичев Д.В.¹

Ратников О.А.²

¹ канд. екон. наук., доц. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. МТЕз-219м НУ «Запорізька політехніка»

ДОСЛІДЖЕННЯ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Починаючи із кінця минулого століття з'явився новий підхід до поняття стратегія, який не відміняв попередні орієнтири, але уточнював акценти. Стратегія має відношення до внутрішніх факторів діяльності підприємства: трудові ресурси суттєво впливають на реалізацію розробленої стратегії та мають свій стратегічний статус.

В останні часи, у практичній діяльності українських підприємств дедалі ширше запроваджується стратегічне планування. При цьому при розробці стратегічних планів розвитку підприємства визначаються найважливіші пріоритети кадрової політики, завдання та напрямки їх досягнення. Для більш чіткої організації системи управління персоналом на підприємствах розробляється концепція управління персоналом, що деталізує напрямки кадрової політики, які затверджено у стратегічному плані розвитку підприємства.

Так, для ПАТ «Запорізький завод феросплавів» (далі ПАТ «ЗФЗ») також розроблено таку концепцію. Метою концепції управління персоналом – створення системи управління персоналу, що ґрунтується на економічних стимулах і соціальних гарантіях, які орієнтовано на зближення інтересів працівника з інтересами підприємства при досягненні високої продуктивності праці, підвищенні ефективності виробництва, одержанні найвищих економічних результатів діяльності акціонерного товариства.

Проте, тут простежується декілька нових тенденцій:

- дедалі більш широкого поширення набувають системи оплати праці за знання і компетентності, при яких розмір винагороди працівника визначається не місцем його посади в тарифній системі, а ступенем володіння ключовими для підприємства компетентностями (знаннями);

- збільшується частка змінної частини заробітної плати працівників усіх рівнів.

Слід зазначити, що ефективність концепції управління персоналом ПАТ «ЗФЗ» передбачає активні дії у трьох основних напрямках:

По-перше, підбір та найм персоналу, прийняття рішень про його переміщення або звільнення повинні бути спрямовані на те, щоб забезпечити найбільш повну відповідність індивідуальних можливостей працівників і складності доручених їм завдань як у даний час, так і в майбутньому. Цю відповідність персоналу щодо їх праці, варто розглядати в динаміці. Постійний аналіз тенденцій та змін дає змогу більш обґрунтовано підходити до вибору можливих варіантів кар'єри і необхідних програм розвитку працівників ПАТ «ЗФЗ».

По-друге, вплив служби управління персоналом ПАТ «ЗФЗ» на формування системи завдань і функціональних обов'язків працівників. Відомо, що для досягнення будь-якої мети можуть бути використано різноманітні варіанти організації праці. При цьому, в одних випадках виникає високий рівень мотивації і, відповідно, задоволеності працею, а в інших – навпаки. Для того щоб внутрішній ринок праці на підприємстві динамічно розвивався, створено інтегровану організаційну систему стимулюючих факторів.

По-третє, служба управління персоналом ПАТ «ЗФЗ» несе відповідальність за ефективність інформаційного забезпечення всієї системи управління персоналом. Це виявляється, як у прийнятті рішень про переміщення працівників з одного місця на інше, так і в організації відповідної підготовки. Переважна орієнтація на переміщення «вгору» надає системі управління персоналом надмірної жорсткості та обмежує її можливості.

Таким чином, для підвищення ефективності системи управління персоналом необхідно побудова гнучкої системи, яка спрощує поєднання горизонтальних і вертикальних переміщень, що застосовується на багатьох передових підприємствах [1].

Отже, концепція управління персоналом – це сукупність основних принципів, правил, методів роботи з персоналом, що конкретизовано з урахуванням типу організаційної стратегії підприємства, трудового потенціалу, а також типу кадрової політики. Іншими словами, концепція управління персоналом є стрижнем кадрової політики (персонал-стратегії), визначає її основні напрямки та підходи [2].

Узагальнення різних підходів до визначення стратегії управління персоналом дозволяє зробити висновок про те, що стратегія ефективного управління персоналом підприємства є системою управлінських й

організаційних рішень, спрямованих на реалізацію місії, цілей і завдань підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Соколов А.В., Карпенко А.В., Василичев Д.В., Васильєва О.О. HR-менеджмент на інноваційних підприємствах: навчальний посібник. Запоріжжя: Дике поле, 2016. 104 с.

2. Белущенко Т. Еволюція завдань та функцій служб управління персоналом. Управління персоналом (Україна). 2010. № 9. С. 12–15.