

3. Фролова Г.І. Ситуаційний підхід в сучасній теорії та практиці менеджменту. Формування ринкових відносин в Україні: Зб. наук. праць. Київ: НДЕІ, 2006. Вип.16. С. 146-149.

Нільсен Оксана

Здобувач вищої освіти 2 СТН курсу спеціальності 073 «Менеджмент»

Науковий керівник: **Лаврук О.С.**

к.е.н., доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та адміністрування,

Подільський державний аграрно-технічний університет,

м. Кам'янець-Подільський

ПОБУДОВА СИСТЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

З посиленням конкуренції на світових ринках в теорії управління підприємствами відбулися зміни поглядів на загальну систему управління. Персонал розглядається як основний стратегічний ресурс підприємства, що визначає в першу чергу успіх діяльності суб'єктів господарювання, забезпечує високий рівень його конкурентоспроможності на ринку робочої сили. Тому управління персоналом має бути спрямоване на оптимізацію використання таких його характеристик, як творчий потенціал, ресурси робочого часу, активність, мобільність, освіта, професіоналізм, організованість[2].

Саме персонал є запорукою конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективної діяльності виробництва. З цієї точки зору персонал можна розглядати як джерело невикористаних резервів і як одну з можливостей раціонального планування та прийняття управлінських рішень у загальній структурі підприємств [3].

Надійність персоналу слід розглядати як імовірність виконання ним заданих функцій у визначеному інтервалі часу, а стійкість персоналу — імовірність виконання заданих функцій у визначеному діапазоні умов праці.

Одним із показників надійності персоналу слугує чесність, яку визначають як ймовірність дотримання етичних норм, у тому числі ймовірність виконання взятих зобов'язань.

Таким чином, управління персоналом суб'єктів господарювання включає сукупність стратегічних управлінських рішень та видів діяльності, що безпосередньо пов'язані з організацією впливу на людей, які працюють на підприємстві. Виходячи з цього, слід зазначити, що предметом стратегічного управління персоналом суб'єктів господарювання слугує діяльність суб'єктів управління із реалізації функції моделі стратегічного управління працівниками підприємства з метою найбільш повного та ефективного використання їх потенціалу. Стратегічне управління персоналом виступає безперервним процесом та включає в себе заходи стратегічного планування, підбору, професійної підготовки, оцінки та навчання працівників, які здійснюються з метою раціонального їх використання, підвищення ефективності та покращення якості життя [5, 6].

Для підвищення ефективності використання персоналу підприємств надзвичайно важливою є розробка і реалізація таких заходів у розрізі основних напрямів формування, розвитку та використання персоналу:

1. Підвищення рівня якості робочої сили, оптимізація освітньо-кваліфікаційної, вікової структури персоналу.
2. Підготовка, підвищення кваліфікації та розподіл кадрів, оптимізація процесів руху персоналу.
3. Підвищення рівня мотивації працівників до праці, пошук альтернативних джерел інвестування персоналу.
4. Посилення охорони праці, збереження здоров'я та працездатності персоналу.
5. Забезпечення належного рівня оцінки.
6. Підвищення інноваційної спрямованості праці.
7. Соціальний захист працівників.
8. Впровадження на підприємстві системи пенсійного страхування.

Отже, реалізація розроблених заходів та програм із формування, розвитку та використання персоналу сприятиме високій продуктивності та досягненню цілей соціально-економічного розвитку підприємств.

Управління компетенцією на рівні особистості полягає в оцінці особою своїх можливостей у відповідності з вимогами посади. Така оцінка дає можливість особі активізувати одержані ним раніше знання, навички, інформацію. Вона формує мету своєї діяльності на обраній посаді, приймає для себе рішення: відповідає його компетенція вимогам посади чи необхідне додаткове навчання. Визначення потреб підприємства у відповідній компетенції передбачає впровадження системи прогнозування людських ресурсів. З огляду на це, для прогнозування своїх потреб підприємство повинно: мати чіткий розподіл посад і обов'язків у відповідності до місії і цілей підприємства; визначити необхідний склад компетенцій під кожную посаду; провести аналіз взаємозв'язку між посадами в розрізі складових компетенцій[4].

Приведення комплексної моделі компетенцій у відповідність зі стратегією розвитку означає вертикальне узгодження. Сутність цього процесу передбачає ідентифікацію базових компетенцій підприємства, які одночасно виступають її вирішальними конкурентними перевагами. Головну роль відіграють специфічні бізнес-компетенції, яким властива цінність, рідкість, невідтворюваність і незамінність. Саме вони визначають здатність підприємства до спеціалізації виробництва унікального продукту, вміння виконувати будь-що краще за своїх конкурентів. Зосереджуючись на специфічних компетенціях, підприємство зможе сфокусуватися на їх використанні та розвитку, не розпорошуючи зусилля на менш вигідних напрямках.

Іншим кроком побудови системи стратегічного управління персоналом за компетенціями є горизонтальне узгодження, яке полягає у трансформації кожного компонента системи управління персоналом на основі комплексного підходу.

На основі моделі компетенцій і узгоджених із нею профілів посад стає значно ефективнішим підбір і відбір кандидатів, даються більш точні оцінки їх повної чи часткової відповідності, відбувається більш обґрунтований конкурсний відбір кандидатів чи ротація співробітників, що покращує в цілому кадрову політику підприємства.

Отже, компетенції слугують головним інструментом механізму реалізації організаційної стратегії підприємства та пріоритетом стратегії управління персоналом, оскільки доведення фактичних компетенцій до необхідних становить стратегічну мету управління персоналом підприємств[4]. Підпорядкування всієї кадрової політики підприємства досягненню цієї мети виступає процесом горизонтального узгодження. Вважаємо, що успіх сільськогосподарського підприємства можливий за умови найбільшого рівня узгодження інтересів персоналу та роботодавців.

Список використаних джерел:

1. Бортник В. А. Мотиваційна складова формування кадрового потенціалу аграрних підприємств. Економіка АПК.2014. №2. С.129-135.
2. Каращук Л.М., Прижигалінська Н.В. Особливості управління персоналом сільськогосподарських підприємств. Вісник аграрної науки Причорномор'я. Миколаїв, 2013. Вип. 4(24). С. 45-51
3. Лаврук О.С., Лаврук В.В. Управління організаційно-інформаційним забезпеченням розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств. Збірник наукових праць ПДАТУ. Вип. 17. 2009. С. 158-164.
4. Лаврук О.С. Управління формуванням професійної компетенції персоналу підприємств. Збірник наукових праць ПДАТУ. Вип. 24. Частина 3. Кам'янець-Подільський, 2016. С.116-121.
5. Осовська Г. В., Фіщук А. Л., Жалинська І. В. Стратегічний менеджмент: теорія і практика. Навч. посіб. К.: Кондор, 2003. 196с.
6. Шершньова З. Є., Оборська С. В. Стратегічне управління: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2009. 384 с.