

ЗАЛЕССЬКИЙ А.І,
магістр,
Національний аерокосмічний університет
ім. М.Є. Жуковського «ХАІ» м.Харків, Україна

НАЛАГОДЖЕННЯ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ЯК ВАЖЛИВИЙ АСПЕКТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Зміна ринкових умов функціонування підприємств завжди призводять до великих змін загальної парадигми управління. Разом із цим змінюється роль персоналу, він стає основним ресурсом організації, від нього залежить кінцевий економічний результат діяльності. Тому актуальності набуває потреба у підвищенні грамотності та раціональності управління персоналом. Разом із цим підвищується значення управління персоналом як чинника конкурентоспроможності підприємства. Результатом вважається досягнення певного успіху в реалізації стратегії розвитку персоналу.

Уразі відсутності стратегії розвитку персоналу служба управління персоналом позбавляється орієнтирів розвитку і призводить до різноспрямованості прийняття рішень та подальших дій. Таким чином в сучасних умовах виникає необхідність формування, поряд зі стратегією розвитку організації у цілому, стратегії розвитку персоналу підприємства.

У процесі дослідження було виявлено ряд факторів, за якими можна стверджувати про необхідність і доцільність налагодження та удосконалення стратегії розвитку персоналу виробничої організації.

Такими факторами є:

- істотні зміни бізнес-стратегії (плануються істотні зміни у виробництві або в роботі з клієнтами);

- наявність високого рівня плинності кадрів або ж відсутність чіткої структури залучення новачків з необхідними компетенціями;
- наявність суперечливості сценаріїв майбутнього у працівників підприємства, що проявляється у зниженій мотивації їх трудової діяльності;
- наявність розладів системи роботи з кадровим резервом та молодими спеціалістами;
- необхідність забезпечення послідовного підвищення кваліфікації працівників, їх професійної перепідготовки, відповідно до змін цілей та структури підприємства тощо [1- 3].

Стратегія розвитку персоналу є невід'ємною частиною комплексної стратегії організації або стратегії управління персоналом і визначається цілями та завданнями підприємства на кожному етапі його розвитку. Особливо важливим є взаємозв'язок стратегічних цілей і спрямованості комплексної (корпоративної) стратегії організації та стратегії розвитку її персоналу [4].

Кваліфікаційним рівень персоналу підприємства визначає сукупність перспективних вимог до персоналу організації. У свою чергу, розробка сукупності перспективних вимог до персоналу є обов'язковою і необхідною умовою формування стратегії розвитку персоналу організації [4].

Отже, виявленні передумови формування стратегії розвитку персоналу підприємства визначають специфіку розробки та реалізації даної стратегії, яка полягає в наступному: застосуванні комплексного походу до здійснення розвитку персоналу підприємства; забезпеченні цілеспрямованого характеру політики розвитку персоналу, цілей і завдань розвитку, груп і спеціалізації працівників; здійсненні постійного підвищення кваліфікації працівників з врахуванням «виробничої» потреби (існуючої і прогнозованої) підприємства або його структурних підрозділів тощо. Керівники виробничої організації повинні розробляти та

реалізувати стратегію розвитку персоналу, враховуючи специфіку даного процесу, оскільки це дасть можливість досягти поставлених підприємством цілей в області розвитку персоналу, а також, отримати соціальну та економічну ефективність. На підприємстві необхідно забезпечити взаємозв'язок і взаємообумовленість не тільки корпоративної стратегії та стратегії управління персоналом, але й узгодженість стратегії управління персоналом і стратегії його розвитку. За таких умов, формування стратегії розвитку персоналу є основою для прийняття стратегічних і оперативних рішень.

Список літератури: 1. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства: навч. посіб./ Л.В. Балабанова, О.В. Стельмашенко. – К.: Знання, 2011.– 236 с. 2. Апенько С.Н. Стратегическое управление персоналом в динамичной среде функционирования организаций: монография / С. Н. Апенько, А. Ю. Коньшунова. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2007. – 325 с. 3. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: учебник / В.И. Маслов. – М.: Издательство «Финпресс», 2004. – 288 с. 4. Дериховська В.І. Взаємозв'язок розвитку персоналу та стратегії управління персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://businessinform.net/pdf/2013/7_0/341_347.pdf