

Лагутцев А.Р., Таряник Т.В
НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ

При виборі стратегії управління персоналом необхідно зіставити її основні напрямки з цілями, місією і завданнями розвитку організації. Об'єктом стратегічного управління персоналом є трудовий потенціал організації, динаміка і цільові взаємозв'язки його розвитку, які відображаються у реалізації наявних та розвитку потенційних конкурентних переваг кадрового складу підприємства.

Система управління персоналом, яка склалась на провідних вітчизняних підприємствах на етапі переходу до ринкової економіки має такі напрямки розвитку: аналіз розробка кадрової політики, всебічне удосконалення стратегії управління персоналом; аналіз кадрового потенціалу та ринку праці; кадрове планування та прогнозування потреб у персоналі, організація реклами та встановлення взаємодії із зовнішніми організаціями, що забезпечують підприємство кадрами.

Важливими напрямками персональної оцінки кадрового складу є - рівень знань, умінь, майстерності та особистісної відповідальності; оцінка виконуваної роботи та її результатів.

Велику вагу необхідно приділити організації навчання та підвищення кваліфікації персоналу: навчання персоналу, введення в посаду, організація кадрового зростання, реалізація службово-професійного просування та кар'єри співробітників, робота з кадровим резервом.

Найважливішими особливостями сучасного процесу вдосконалення управління персоналом є:

- розширення повноважень виконавців на місцях і зміна форми контролю;

- спільне прийняття господарських рішень і створення атмосфери довіри на підприємстві;

- розвиток механізмів планування кар'єри для ключових працівників;
- комплексне бачення проблем і цілісний підхід до людських ресурсів у взаємозв'язку зі стратегічними установками підприємства;

- створення корпоративної культури інноваційного типу.

Головними умовами реалізації стратегії управління персоналом потрібно вважати нерозривний зв'язок цього процесу з реалізацією загальної стратегії підприємства. Пріоритетними завданнями при цьому є приведення організаційної структури та організаційної культури підприємства у відповідність до обраної стратегії, мобілізація і розподіл стратегічних ресурсів, до яких належить і персонал, реінжиніринг і загальний менеджмент якості, створення гнучких систем мотивації та стимулювання персоналу, корпоративної культури організації, чітке впровадження принципів стратегічного планування.

Усе це дозволить цілеспрямовано вирішувати перспективу розвитку стратегії управління персоналом в умовах сучасного ринку.