

Романюк Л.М., к.е.н., ст.викл.

Кіровоградський національний технічний університет

СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

В умовах глобалізації та посилення конкурентної боротьби перед промисловими підприємствами України стоять завдання суттєво підвищити ефективність виробництва, перейти на інноваційну модель розвитку, забезпечити розвиток усіх факторів конкурентоспроможності. Вирішення вказаних завдань потребує нового підходу до управління персоналом, який в сучасних умовах є ключовим ресурсом підприємства. Однак у зв'язку з тим, що досвід стратегічного управління персоналом в Україні практично відсутній, виникає потреба конкретизації методики розробки стратегії розвитку персоналом з урахуванням реалій економічного розвитку українських підприємств.

Потреба стратегічного управління персоналом українських підприємств обумовлена низкою причин:

- по-перше, динамічними змінами техніко-технологічної бази виробництва, асортименту продукції; суттєвим зростанням вимог до якості продукції, що ставить високі і нетрадиційні вимоги до працівників підприємств;
- по-друге, негативні демографічні процеси та зниження рівня економічно-активного населення обумовлює скорочення чисельності трудових ресурсів, що в перспективі приведе до їх дефіциту;
- по-третє, рівень професійної підготовки кадрів у ВНЗ та ПТНЗ структурно (в розрізі спеціальностей, кваліфікаційних рівнів та професій) і якісно часто не відповідає потребам підприємств. Це означає, що підприємства уже сьогодні не можуть, без труднощів та обмежень, черпати необхідну робочу силу на вітчизняному ринку праці;
- по-четверте, в умовах зростаючих стандартів рівня та якості життя зростають вимоги працівників до умов трудової діяльності, характеру соціально-трудова відносин, що обумовлює зміну мотивів та стимулів до праці. Це в свою чергу, впливає на продуктивність і якість праці;
- по-п'яте, робоча сила України, усе в більшій мірі, втягується в глобальні ринки праці, що має негативні наслідки для трудового потенціалу підприємств, адже з України від'їжджають найбільш кваліфіковані та конкурентоспроможні працівники.

В таких умовах забезпечення вітчизняних підприємств робочою силою необхідної кваліфікації та її ефективного її використання потребує не лише поточного, але й стратегічного управління.

Розробка та реалізація стратегії розвитку персоналу дасть змогу упорядкувати всю роботу з кадрами підприємства, підпорядкувати її основній стратегічній меті підприємства, забезпечити комплексний підхід до розвитку людського капіталу підприємства. Персонал – стратегія має стати компасом в роботі з кадрами на довгострокову перспективу.

Для якісного формування змісту стратегії розвитку персоналу промислових підприємств України розроблено комплекс рекомендацій щодо:

мети та завдань стратегії розвитку персоналу, яка полягає у формуванні та підтримці кількісного та якісного складу персоналу підприємства, який найбільшою

мірою відповідає вимогам виробництва, здатний вирішувати проблеми та забезпечує реалізацію конкурентної стратегії підприємства;

стратегічних підходів до кадрового складу, відбору та залучення кадрів, що полягають у переході до формування двоярусної структури персоналу, яка складається із “кадрового ядра” (найбільш кваліфікованих та цінних працівників) та “периферійних” працівників, функції яких на підприємстві є менш значимими і відповідальними;

організації праці та забезпечення ефективного використання персоналу, яка передбачає створення сучасних робочих місць, підвищення якості життя, оцінку відповідності персоналу посадам, які вони обіймають, та впровадження ефективних моделей організації робіт;

розвитку систем стимулювання персоналу підприємства, які включають матеріальні та нематеріальні стимули до праці і найважливіші стратегічні напрями роботи з мотивації персоналу;

розвитку людського капіталу підприємства, який забезпечує підвищення конкурентоспроможності підприємства, його здатності до інновацій;

стратегічних підходів до організації руху кадрів на підприємстві як умови ефективного розміщення, використання та утримання працівників, забезпечення їх професійного зростання, що можливо лише за умови поєднання оперативного та стратегічного управління;

розвитку соціально-трудова відносин між найманими робітниками і роботодавцями стосовно умов наймання, функціонування і розвитку трудового потенціалу підприємства;

соціального розвитку та соціального захисту, які охоплюють такі сфери, як житло, медичне обслуговування, пенсійне страхування, соціально-побутові послуги, професійну підготовку, та сприяють забезпеченню необхідних умов для підвищення якості життя і посилюють мотивацію працівників.

Зазначені рекомендації стосуються основних напрямів з розробки ефективної стратегії формування персоналу підприємств у сучасних умовах, дозволять забезпечити конкурентні переваги у стратегічній перспективі.