

УДК 621.326

Савка С. – ст. гр. ЕП-42

Луцький національний технічний університет

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ : СТРАТЕГІЧНИЙ ПІДХІД

Науковий керівник: к.е.н., доцент Павлюк Л. В.

Savka S.

Lutsk National Technical University

METHODS OF PERSONNEL MANAGEMENT: STRATEGIC APPROACH

Supervisor: Ph.D., Associate Pavluk L. W.

Ключові слова: методи управління персоналом, ступінь використання методів управління персоналом.

Key words: Methods of personnel management, the degree of utilization management staff.

Стратегічне управління, як нова стадія розвитку управління персоналом виникає тоді, коли діяльність організацій спрямована на забезпечення стійкої конкурентоспроможності в умовах швидких змін зовнішнього оточення, причому вирішальною перевагою стають унікальні компетенції персоналу, здатного задовольняти потреби споживачів, не порушуючи соціально-етичних норм ведення бізнесу. Зміст стратегічного управління ресурсами можна визначити як комплексний підхід до управління персоналом у перспективі, спрямований на розвиток та реалізацію компетенцій, необхідних, для забезпечення стійких конкурентних переваг організації та досягнення її стратегічних цілей в умовах динамічного зовнішнього середовища.

Результатом реалізації стратегії управління персоналом є досягнення заданого рівня компетенцій, якості та ефективності виконання робіт, ступеня задоволеності персоналу своєю працею, стосунками з керівниками та колегами, ставлення до компанії та її клієнтів. Необхідно зауважити, що стратегічне управління людськими ресурсами має вагомі переваги для організації та її співробітників. Серед переваг відзначимо:

- стратегічне управління людськими ресурсами спонукає організацію до інноваційного розвитку і постійного творчого пошуку;

- стратегічне управління людськими ресурсами озброює організацію засобами та інструментарієм пристосування до безперервних змін зовнішнього середовища, що дозволяє їй ефективно функціонувати на різних стадіях життєвого циклу.

Отже, стратегія організації є курсом, рухаючись яким вона може досягти бажаних орієнтирів, причому самі орієнтири, так само як і місія організації, знаходяться поза нею, скажімо, у сфері задоволення потреб її споживачів. Узагальнюючи, слід зазначити, що успіх реалізації стратегії залежить від ступеня задоволення потреб усіх зацікавлених сторін.

Література

1. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки : моногр. / Л.В. Балабанова, О.В.Стельмашенко . – Донецьк : ДонНУЕТ ім. М.Туган-Барановського, 2010. – 229 с.